

V
59

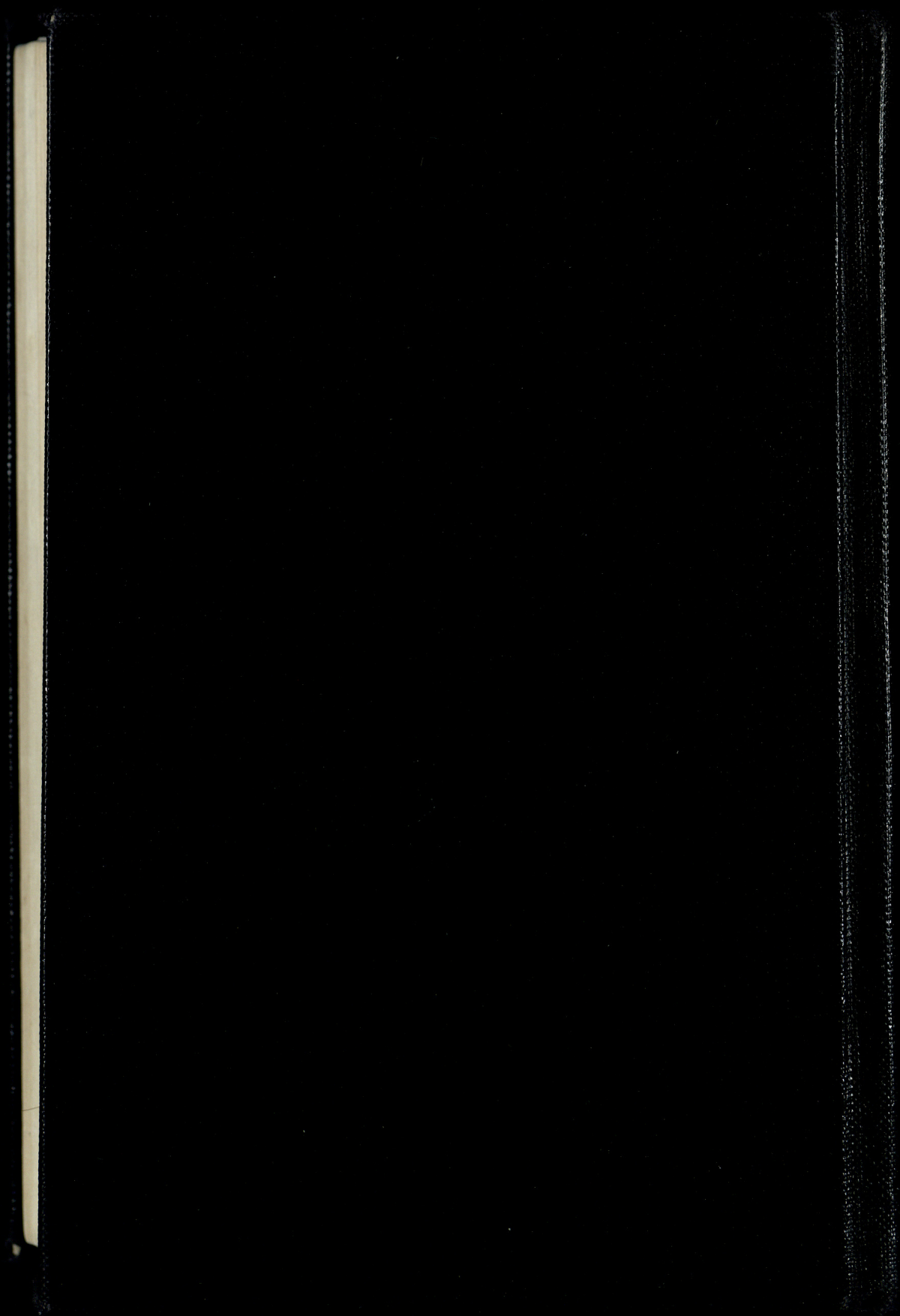
1V 5359

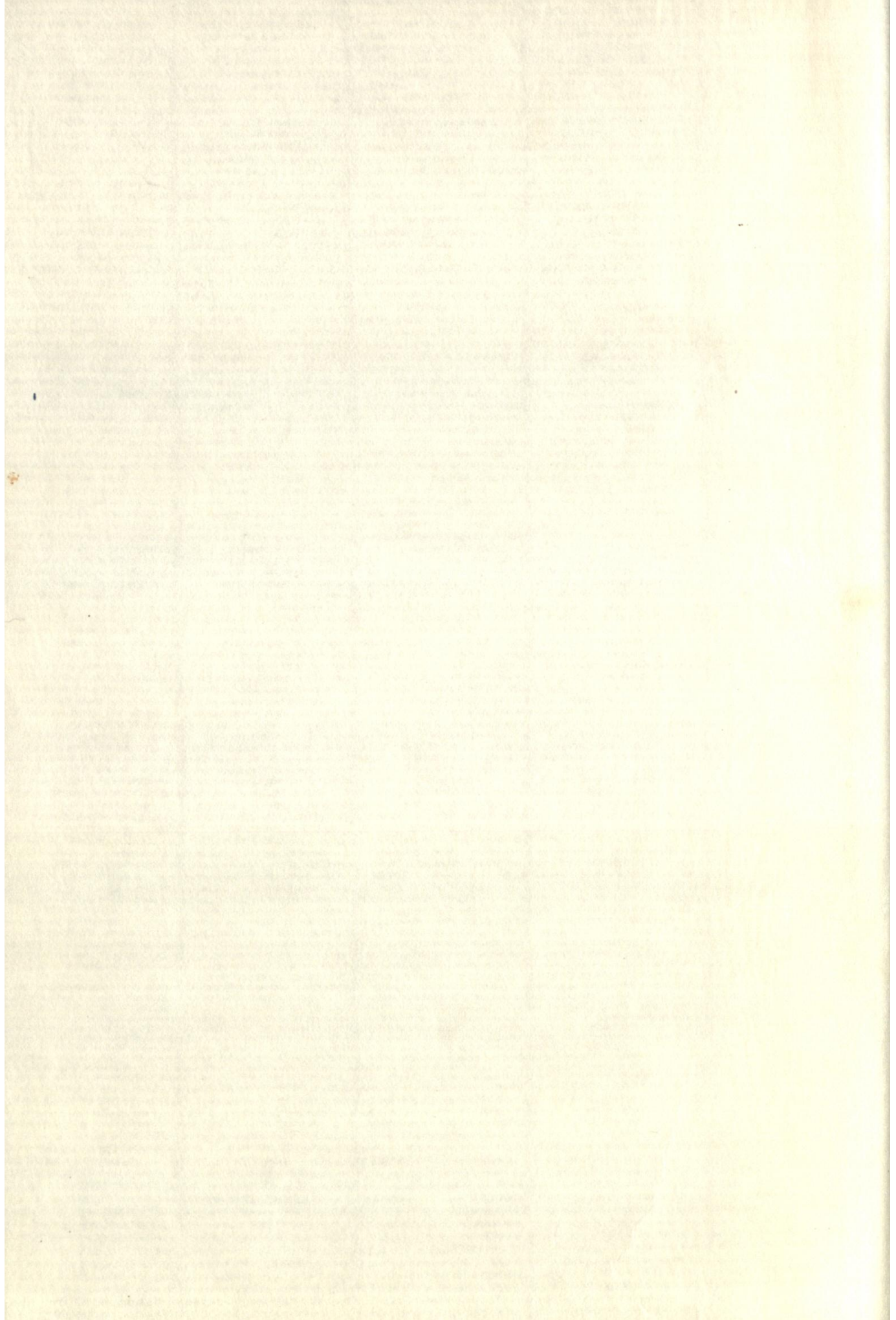
16

gan 2

100 881







**STRUKTUREN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND DIE
BEDEUTUNG DES INDIVIDUELLEN BEZUGSSYSTEMS**

**Untersuchungen zur Dignität eines
umstrittenen Konzeptes unter Ver-
wendung der "Skala zur Messung von
Arbeitszufriedenheit" (SAZ)**

Der Hohen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen
Fakultät der Universität zu Köln
als Habilitationsschrift
vorgelegt von

Dr. rer. pol. Lorenz Fischer

Köln 1985

1V5359



1V5359

STRUKTUREN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND DIE BEDEUTUNG DES INDIVIDUELLEN BEZUGSSYSTEMS

**Untersuchungen zur Dignität eines
umstrittenen Konzeptes unter Ver-
wendung der "Skala zur Messung von
Arbeitszufriedenheit" (SAZ)**

Der Hohen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen
Fakultät der Universität zu Köln
als Habilitationsschrift
vorgelegt von

Dr. rer. pol. Lorenz Fischer

Köln 1985

Datum d. Habil.: 1.7.85.

1 V 5359

GLIEDERUNG

Vorwort		9
<u>I Arbeitszufriedenheit als konzeptuelles Problem</u>		12
1	Einleitung und Übersicht	12
1.1	Zum Problem	12
1.2	Übersicht über den Aufbau der Arbeit	13
2	Zielvorstellungen in der Arbeitszufriedenheitsforschung	15
2.1	Zielvorstellungen im Rahmen der Organisationspsychologie	15
2.2	Zielvorstellungen im Rahmen der Sozialberichterstattung	23
2.3	Die funktionale Überlastung eines globalen Arbeitszufriedenheitskonzepts	26
3	Die Definition von Arbeitszufriedenheit als Problem	35
3.1	Überblick	35
3.2	Abgrenzung der Arbeitszufriedenheit von verwandten bzw. partiell überlappenden Konzepten	37
3.3	Konzeptionelle Unterschiede von Definitionen der Arbeitszufriedenheit	44
3.4	Exkurs zur zeitgeschichtlichen Bedingtheit der Bewertung von Arbeit und Zufriedenheit	49
4	Theoretische Ansätze	55
4.1	Die Einbettung der Arbeitszufriedenheit in das Motivationsgeschehen	55
4.2	Inhaltsbestimmte Ansätze	58
4.2.1	Die Motivationstheorie von MASLOW	58
4.2.2.	Die HERZBERG - Theorie	64
4.2.3.	Das Modell von HACKMAN und OLDHAM	75

13 52

UNIVERSITÄTS-
UND
STADT-
BIBLIOTHEK
KÖLN

4.3	Kognitive Ansätze	80
4.3.1	VROOMs Instrumentalitätstheorie und ihre Erweiterungen	80
4.3.1.1	Einführung	80
4.3.1.2	Das Konzept von VROOM	82
4.3.1.3	Weiterentwicklungen des Modells von VROOM	86
4.3.2	Austauschtheoretisch orientierte Beiträge	91
4.4	Das Modell von BRUGGEMANN	97
5	Exemplarische Diskussion einiger Meßinstrumente der Arbeitszufriedenheit	103
5.1	PORTERs Fragebogen	103
5.2	Die Arbeitszufriedenheitskurzskala (AZK) von BRUGGEMANN	106
5.3	Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von NEUBERGER	111
6	Eine erste zusammenfassende Bewertung von Konzeptionen und Operationalisierungen der Arbeitszufriedenheit	114
7	Die Kritik am Arbeitszufriedenheitskonzept	117
7.1	Die Problematisierung des individuellen Bezugssystems in der Kritik der Arbeitszufriedenheitsforschung	117
7.2	Methodische Probleme	122
8	Ein kritisches Fazit	128
II	<u>Die Abgrenzung des wirksamen Bezugssystems als empirisches Problem</u>	129
1	Vorüberlegungen	129
2	Elemente und Relationen des Bezugssystems	134
2.1	Allgemeine Merkmale von Bezugssystemen - Erkenntnisse aus der Wahrnehmungspsychologie -	134

2.1.1	Untersuchungen zur Wirksamkeit von individuellen Bezugssystemen	134
2.1.2	Die Struktur subjektiver Bezugssysteme	138
2.1.3	Wahrnehmung als Rückkopplungsprozeß	139
2.2	Elemente des individuellen Bezugssystems und ihre Relationen beim Zufriedenheitsurteil	143
2.2.1	Eine formale Perspektive: Kategoriale Ebenen und Rückkopplungsprozesse beim Arbeitszufriedenheitsurteil	143
2.2.2	Die inhaltliche Perspektive: Ansätze zur Erklärung der Urteilsdynamik	148
2.2.2.1	Das individuelle Anspruchsniveau als Bezugsgröße	148
2.2.2.2	Das Selbstkonzept als Bezugsgröße	150
2.2.2.2.1	Urteilsakzentuierungen als Folge der Funktionalität von Einstellungen	151
2.2.2.2.2	Urteilsakzentuierungen als Folge von selbstwertdienlichen Attribuierungen	155
2.3	Zur Steigerung der Modelladäquanz durch eine differentielle Berücksichtigung individueller Bezugssysteme von Zufriedenheitsurteilen	159
2.4	Das Problem der Bewußtheit des subjektiven Bezugssystems	162
2.5	Schlußfolgerungen	165
3	Die modellbildende Funktion der Messung und das Konzept der Arbeitszufriedenheit	168
3.1	Einführung	168
3.2	Messung mit Werkzeugfunktion und Messung mit modellbildender Funktion	172
3.3	Merkmale der Modellbildung	174
3.4	Beschreibung des Modellbildungsprozesses	177
3.4.1	Die modellbildende Funktion von Medien	179
3.4.2	Stufen der Modellbildung in der semantischen Ebene	181
3.4.3	Die Abbildung der Arbeitszufriedenheit im empirischen System	183
3.4.4	Die Abbildung im numerischen System	188

III Empirische Untersuchungen

1	Zielsetzung und Übersicht	191
1.1	Zielsetzung	191
1.2	Übersicht über das Vorgehen	193
1.3	Die modellbildenden Wirkungen des geplanten Vorgehens	198
1.3.1	Diskussion des Testanalytischen Verfahrens	198
1.3.2	Diskussion der mehrdimensionalen Analyseverfahren	202
2	Entwicklung der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" (SAZ)	207
2.1	Entwicklung der ersten Endform	207
2.2	Resümee der ersten Endform der SAZ	213
3	Entwicklung eines Testsystems der Arbeitszufriedenheit	215
3.1	Die Eichstichprobe	215
3.2	Die Schwierigkeitsanalyse	216
3.3	Die Trennschärfeanalyse	220
3.4	Die Zuverlässigkeit der SAZ	220
3.4.1	Die Test-Retest-Zuverlässigkeit der SAZ	221
3.4.2	Die interne Konsistenz der SAZ	223
3.5	Die faktorielle Struktur der SAZ	223
3.5.1	Überblick	223
3.5.2	Diskussion der Eigenwertverläufe	226
3.5.3	Die SAZ-Dimensionen der Eichstichprobe	228
3.5.4	Faktorenanalytische Dimensionen in den nach beruflichem Status und Geschlecht differenzierten Subpopulationen	234
3.5.4.1	Die Ähnlichkeit der Faktorstrukturen	234
3.5.4.2	Die Differenzen der Faktorstrukturen	237
3.5.5.	Fazit der faktorenanalytischen Untersuchungen	241
3.6	Die Entwicklung eines Testprofils	243
3.6.1	Formen und Funktionen von Testprofilen und Testbatterien	243
3.6.2	Beschreibung der Skalen	247
3.6.2.1	Bezahlung	247

3.6.2.2	Aufstiegsmöglichkeiten	248
3.6.2.3	Führungsstil	248
3.6.2.4	Respektierung und Mitbestimmung	249
3.6.2.5	Firmenbewertung	249
3.6.2.6	Belastung und Arbeitsstreß	250
3.6.2.7	Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten	251
3.6.2.8	Resignation	251
3.6.2.9	Wechselbereitschaft	252
3.6.2.10	Der Index allgemeiner Arbeitszufriedenheit (IAA)	253
3.6.3.	Interkorrelationen der SAZ-Subskalen	254
3.6.4.	Faktoren 2. Ordnung	256
3.6.5	Multiple Regression der SAZ-Subskalen auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit (IAA)	258
3.6.6	Erstellung eines Arbeitszufriedenheitsprofils unter Verwendung von Prozentrangnormen	262
4	Gruppierung der Befragten und die Dimensionalität ihrer Unterschiede - die Replikation einer Züricher Studie	265
4.1	Die Cluster-Analyse	265
4.1.1	Zum Verfahren	265
4.1.2	Die Ergebnisse der Cluster-Analyse	268
4.2	Die Diskriminanzanalysen der Cluster	270
4.2.1	Die Diskriminanzanalyse auf der Basis der Items	270
4.2.2	Die Diskriminanzanalyse auf der Basis der Subskalen	278
4.3	Demographische Merkmale der Cluster	280
5	Zur Konvergenz der empirischen Systeme "SAZ" und "SAK" bei Identität des verwendeten numerischen Systems	282
6	Konsequenzen für ein allgemeines Modell der Arbeitszufriedenheit	285
7	Profilanalytische Darstellung der Cluster	289

8	Korrelate der Subskalen des SAZ-Profils	292
8.1	Einführung	292
8.2	Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten	295
8.3	Aufstiegsmöglichkeiten	301
8.4	Firmenbewertung	308
8.5	Führungsstil	310
8.6	Respektierung und Mitbestimmung	319
8.7	Belastung und Arbeitsstreß	324
8.8	Bezahlung	328
8.9	Resignation	333
8.10	Wechselbereitschaft	336
8.11	Schlußfolgerungen aus der Untersuchung von Korrelaten der SAZ-Subskalen	342
9	Die Wirksamkeit subjektiver Bezugssysteme	344
9.1	Einführung	344
9.2	Die Wirkungen des Erfahrungsniveaus	345
9.2.1	Die Kongruenz von Interesse und Tätigkeit als Determinante der Zufriedenheit	345
9.2.2	Kompetenz, objektive Komplexität der Tätigkeit und Arbeitszufriedenheit	351
9.3	Die Wirkungen der Arbeitsorientierungen auf die Struktur der Arbeitszufriedenheitsurteile	355
9.3.1	Einführung	355
9.3.2	Zum Begriff der ipsativen Distanzen	357
9.3.3	Die psychologische Begründung der Interpretation von ipsativen Distanzen	359
9.3.4	Die mehrdimensionale Skalierung der ipsativen Distanzen	365
9.3.5	Korrelate der ipsativen Distanzen	371

9.4	Exemplarische Untersuchungen der Modelladäquanz des SAZ-Profiles unter Berücksichtigung der ipsativen Distanzen	376
9.4.1	Einführung	376
9.4.2	Krankheitspotential und Formen der Arbeitszufriedenheit	377
9.4.3	Interesse an Arbeitsstrukturie- rungsmaßnahmen und Formen der Arbeitszufriedenheit	382
10	Schlußfolgerungen für die Analyse von Arbeitszufriedenheit und Ausblick	395
<u>IV Anhang</u>		409
<u>V Literaturverzeichnis</u>		465

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist das Ergebnis zahlreicher Untersuchungen, die seit nunmehr 13 Jahren vorwiegend am Kölner Institut für Sozialpsychologie durchgeführt worden sind. Es gehört zu den meist nicht vorhersagbaren Zufälligkeiten wissenschaftlichen Forschens, daß die erste Veröffentlichung des Autors und seines damaligen Betreuers (FISCHER/LOCK 1972) über die Entwicklung einer "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" auf ein ganz ungewöhnlich großes Interesse bei anderen Wissenschaftlern und insbesondere bei Praktikern in Betrieben stieß - ein Umstand, der die Durchführung weiterer Untersuchungen sicherlich erleichterte. Andererseits erwies sich dieses Interesse für uns insofern nicht als unproblematisch, da die ihm zugrunde liegenden Erwartungen u. E. durch den bis dahin erreichten Reifegrad des Zufriedenheitskonzeptes nicht erfüllt werden konnten. Erwartet wurde oft ein "psychologisch abgesichertes" Instrument zur Messung eines Phänomens, das durch den Begriff "Arbeitszufriedenheit" hinlänglich beschrieben zu sein schien. Wir werteten "Arbeitszufriedenheit" dagegen als ein Konzept, dessen Informationsgehalt, Glaubwürdigkeit und Verwertbarkeit erst noch im einzelnen zu untersuchen war. Die Skala wurde deshalb nicht veröffentlicht, sondern an Interessenten versandt mit der Bitte, uns die Resultate bzw. nach Möglichkeit auch die Datensätze zukommen zu lassen. Dieser Bitte wurde von einigen Forschern entsprochen, so daß wir für die hier vorgelegten Analysen einschließlich unserer eigenen Erhebungen auf insgesamt über 4.000 Befragungen zurückgreifen konnten.

Die zeitweilige Euphorie in der Diskussion des Konzepts Arbeitszufriedenheit wich in den letzten Jahren einer deutlichen Ernüchterung, so daß heute in der wissenschaftlichen Diskussion ein eher kritischer Tenor dominiert.

Obwohl die Kritik am Konzept der Zufriedenheit u. E. zum Teil als überzogen gelten muß, hatte sie für unser Vorhaben eine eher fruchtbare Wirkung, da sie die Explikation von Vorbehalten erleichterte, die zuvor nur vage Konturen aufwiesen.

Angeichts dieser Probleme war die Aufgabe dieser Arbeit nicht darin zu sehen, ein Meßinstrument für ein letztlich noch unausgereiftes Konzept zu entwickeln. Vielmehr versuchen wir in dieser Arbeit zu zeigen, daß es zwischen unreflektierter Anwendung eines hochgradig komplexen Konzepts und seiner totalen Ablehnung noch Wege systematisch-empirischen Vorgehens gibt, auf denen man zu neuen Perspektiven für eine empirisch fundierte Theorie-Entwicklung gelangen kann.

Zum Gelingen dieser Arbeit haben viele beigetragen. Mein besonderer Dank gilt zunächst Herrn Professor Dr. Dr. Hans Anger, der mir die Möglichkeit bot, diese Arbeit und die notwendigen Untersuchungen an seinem Institut durchzuführen. Professor Dr. Helmut Lück hatte seinerzeit den Anstoß für die Bearbeitung dieses Themas gegeben und unter seiner Anleitung wurden noch während seiner Tätigkeit an der Gesamthochschule Duisburg zahlreiche Untersuchungen durchgeführt, auf denen diese Arbeit aufbauen konnte. Professor Dr. J. Franke und Prof. Dr. O. Neuberger stellten uns freundlicherweise mehrere Datensätze von eigenen Forschungen mit der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" zur Verfügung. Herr Dipl.-Kfm. Franz Bauske hatte die mühselige Arbeit auf sich genommen, aus oft schlecht dokumentierten Einzeldateien eine Gesamtdatensatz zu erstellen, mit der die erforderlichen Rechnungen vorgenommen werden konnten. Wichtige Anregungen erhielt ich in eingehenden Diskussionen mit Prof. Dr. J. Tümmers, Prof. Dr. F. Nachreiner, Prof. Dr. G. Wiswede und Prof. Dr. G. Wiendieck, denen mein besonderer Dank gilt.

Mein Dank gilt außerdem vielen Diplomanden, Studentischen Hilfskräften und Sekretärinnen, die an der Gestaltung der Arbeit einen wesentlichen Anteil hatten.

Köln, im November 1984

I. Arbeitszufriedenheit als konzeptuelles Problem

1. Einleitung und Übersicht

1.1 Zum Problem

Angesichts des hohen Organisationsgrades des menschlichen Lebens in Beruf und Freizeit ist die Frage, ob die menschlichen Bedürfnisse und Empfindungen, insbesondere in den Organisationen der Arbeitswelt, zulänglich berücksichtigt werden, von großer Bedeutung. Nichts erscheint einleuchtender, als diese Frage zu untersuchen, indem man die Beschäftigten selber danach befragt, wie zufrieden sie mit den Bedingungen ihrer Arbeit sind. Dieses Vorgehen erscheint auf den ersten Blick völlig unproblematisch, da niemand besser qualifiziert zu sein scheint, eine Bewertung der eigenen Arbeitssituation vorzunehmen, als der Betroffene selbst. Als Operationalisierung wird zudem nicht selten in empirischen Untersuchungen sogar eine einzelne Frage als völlig ausreichend angesehen, ein Umstand, der sicher mit zu der überwältigenden Fülle an Studien zu diesem Thema beigetragen hat.¹⁾ Seit Beginn der 70er Jahre wurden dann allerdings Vorbehalte gegenüber dem Konzept Arbeitszufriedenheit laut, die sich bis in die neuere Zeit verdichteten.

Erst jüngst distanzierte sich sogar einer der Protagonisten eines empirischen Konzepts der Arbeitszufriedenheit in Deutschland davon, Arbeitszufriedenheit mit standardisierten Methoden messen zu können (NEUBERGER 1984). Andererseits hat sich das Konzept in zahlreichen Untersuchungen betriebswirtschaftlichen, soziologischen oder wirtschaftspädagogischen Ursprungs zumindest für differenzierende Analysen als verwendbar erwiesen.

1) BARRETT (1972) schätzte die Zahl auf über 4000 Studien. Diese Zahl dürfte sich seither erheblich vervielfacht haben. Eine ähnliche Zahl nannte LOCKE (1976) als untere Grenze.

So ist eine gewisse Ratlosigkeit unverkennbar, da angesichts einer überwältigenden Fülle von Untersuchungen ein kumulativer Fortschritt in der Entfaltung dieses Konzepts kaum sichtbar wird.

1.2 Übersicht über den Aufbau der Arbeit

Die Frage, wie das sich hier abzeichnende Dilemma zu bewältigen ist, hängt letztlich von bestimmten Vorentscheidungen über Sinn und Ziel des Konzepts der Arbeitszufriedenheit ab. Die wichtigste Entscheidung betrifft die Frage, ob Arbeitszufriedenheit als ein empirisch begründetes oder zu prüfendes Konzept sinnvoll ist oder nicht. Dies wird verschiedentlich, meist allerdings von nicht empirisch arbeitenden Forschern, in Abrede gestellt. Ein Teil dieser Vorbehalte erscheint zwar aus methodischer Perspektive berechtigt (vgl. Kap. I.7.); wir halten jedoch den Gegenstand für zu wichtig, um lediglich in kritischer Distanz die Probleme einer Messung von Arbeitszufriedenheit aufzuzeigen und das Konzept insgesamt zu verwerfen.

Entscheidet man sich für das Ziel eines empirisch prüfbaren Konzepts der Arbeitszufriedenheit, ist zunächst nach den Ursachen dafür zu suchen, daß die Fülle der bisherigen empirischen Untersuchungen nicht zu dem erwarteten kumulativen Erkenntnisfortschritt geführt haben. Diese Frage wird in Teil I untersucht.

Dieser Teil beschäftigt sich also kritisch mit den bisherigen Konzepten der Arbeitszufriedenheit. Von zentraler Bedeutung in unserer Argumentation ist die Vernachlässigung individueller Bezugssysteme, im Rahmen derer die Zufriedenheitsurteile erfolgen. Auf diesen Mangel ist u.E. ein großer Teil der widersprüchlichen Ergebnisse zurückzuführen.

Bestimmte Zielsetzungen in der Arbeitszufriedenheitsforschung setzen zum Teil recht unterschiedliche psychische Prozesse bei den Befragten voraus, ohne diese jedoch

explizit in das Untersuchungsmodell zu integrieren. Die Diskussion der Definitionen, der Theorien und der wichtigsten Tests wird zeigen, daß aus recht unterschiedlichen Gründen die Lücke, die zwischen hoch elaborierten Theorien und den empirischen Operationalisierungen - insbesondere im Hinblick auf die Erfassung von Bezugssystemen - klappt, noch nicht überwunden werden konnte.

Zur Überwindung dieser Lücke halten wir eine Forschungsstrategie für erforderlich, die bei der Konzeptentwicklung den empirischen Forschungsprozeß als modellbildendes Medium mit berücksichtigt (Kap. II. 3). Die Zielsetzung des Forschers sowie die von ihm verwendeten Methoden beeinflussen seine Resultate und mithin die von ihm entwickelten Modelle.

Unter dieser Voraussetzung ist die Forderung zu stellen, daß die in Kap. II.2 dargestellten Elemente subjektiver Bezugssysteme und ihre Relationen auch in dem zu erstellenden Modell darstellbar sind.

Im empirischen Teil wird die Entwicklung der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" (SAZ) geschildert und unter dem Aspekt der modellbildenden Wirkungen der klassischen Testanalyse diskutiert.

Im weiteren wird unter exemplarischer Verwendung der SAZ ein Profil zur Messung von Arbeitszufriedenheit entwickelt. Der Vergleich verschiedener multidimensionaler Verfahren macht ihren modellbildenden Einfluß deutlich und fordert eine komplexe Ausgestaltung des Modells.

Schließlich wird der Nachweis geführt, daß die so entwickelten Modelldimensionen den Erklärungswert des Arbeitszufriedenheitskonzepts beträchtlich erhöhen.

Abschließend ist zu betonen, daß die hier ausgewiesenen Ergebnisse auch angesichts der zum Teil recht umfangreichen Stichproben einen exemplarischen Charakter tragen, da die Modellstrukturen erst aus dem empirischen Material extrahiert wurden.

2. Zielvorstellungen in der Arbeitszufriedenheitsforschung

Für die kritische Diskussion der Forschungen zum Problem der Arbeitszufriedenheit ist sicherlich zunächst die Frage nach den Zielsetzungen ausschlaggebend. Die Zielsetzungen des Forschers beeinflussen oder prägen sogar das Konzept ganz fundamental. Läge nur eine einzige Zielvorstellung vor, würde sich diese Diskussion erübrigen und eine dem Untersuchungsziel adäquate Definition ohne weiteres möglich sein. Tatsächlich liegen aber recht unterschiedliche Zielsetzungen vor, die sich insbesondere auf die Dichotomie Ökonomieziele vs. Humanziele (vgl. MÖLLER-BÖLING 1978, ähnlich auch HILL 1980) beziehen lassen. Verschiedene Zielsetzungen, die einen je unterschiedlichen Datenkranz von Input- und Outputvariablen implizieren, können dadurch ein undifferenziertes Konzept der Arbeitszufriedenheit überlasten. Ein Zufriedenheitsbegriff, der im Sinne eines Ökonomiezieles die Abwesenheitshäufigkeit der Mitarbeiter prognostizieren soll, muß nicht identisch sein mit einem solchen, der die zulängliche Berücksichtigung der Interessen der Organisationsmitglieder berücksichtigen soll. Die in den Untersuchungen verfolgten Ziele sind allerdings meist nicht explizit. Es ist deshalb notwendig, zur richtigen Einordnung bedeutender Arbeiten zum Thema Arbeitszufriedenheit die ihnen zugrundeliegenden Zielsetzungen zu explizieren.

2.1 Zielvorstellungen im Rahmen der Organisationspsychologie

Die Diagnose der Arbeitszufriedenheit von Organisationsmitgliedern kann als Element der Organisationsanalyse aufgefaßt werden, deren Ziel die Förderung organisatorischer Eingriffe zur besseren Verwirklichung der Ziele der Organisation und/oder der Organisationsmitglieder ist.

Dabei hängt die Bewertung des Konzepts zentral von Art und Inhalt der Organisationsziele ab.

Sofern neben ökonomischen auch humane Organisationsziele als gleichberechtigt anerkannt werden, kann der Arbeitszufriedenheit eine zentrale Position im Rahmen von Arbeitsstrukturierungs- und anderen organisatorischen Maßnahmen zugeordnet werden. Bei einer Dominanz ökonomischer Ziele fällt ihr bestenfalls der Charakter eines Mittels

1) zum Zweck besserer Effizienz zu. Es läßt sich jedoch unter den beteiligten Wissenschaftlern (scientific community) in zunehmendem Maße ein Konsens dahingehend feststellen, daß auch Arbeitszufriedenheit als eigenständiges Organisationsziel bzw. Gestaltungskriterium aufzufassen sei (GROCHLA 1978 b, NEUBERGER/ALLERBECK 1978, MÖLLER-BÜLING 1978, 1979, HILL 1980, v. ROSENSTIEL 1980 b, STAEHLE 1980).

Dieser Trend läuft jedoch Gefahr, sehr schnell an Wirkung zu verlieren, wenn es nicht gelingt, den psychologischen Hintergrund der Arbeitszufriedenheitsurteile wie auch des Verständnisses von Humanität bei der Arbeit (FRÖHLICH 1982) zu klären und den Zusammenhang beider Konzepte aufzuweisen.

Erst unter dieser Voraussetzung läßt sich prüfen, ob das Humanziel infolge einer Dominanz ökonomischer Ziele verletzt wurde oder aber vielleicht auch in einigen Fällen von den Betriebsleitungen eine "Humanisierung" verordnet wurde, die von den Beschäftigten nicht als solche empfunden wird (SCHEUCH 1980).

Die klassischen Forschungsarbeiten, die das Konzept der Arbeitszufriedenheit verwendeten, hatten implizite oder explizite Zielsetzungen, die sich den Polen ökonomischer oder humaner Zielsetzungen zuordnen lassen. Im folgenden geben wir eine Übersicht solcher Forschungen, die den Fundus der einschlägigen Erkenntnisse erheblich beeinflussten. Zur Strukturierung verwenden wir ein leicht modifiziertes Schema von GOHL (1977, S. 18) über das Verhältnis von Motiven, Zielen und Strategien bei Untersuchungen und Maßnahmen der Veränderung von Organisationen:

Motiv	als Ursache postulierte Ziele	als Folge gedachte Ziele und Effekte	Strategietypen
primär ökonomisch	Effektivität als Hauptziel	Zufriedenheit als Nebeneffekt	A
primär ökonomisch	Zufriedenheit als Vehikel	Effektivität als Endziel	B
primär sozial	Effektivität als Vehikel	Zufriedenheit als Endziel	C
primär sozial	Zufriedenheit als Hauptziel	Effektivität als Nebeneffekt	D

Aus: G O H L 1977, S. 18

Abb. 1: Motive, Ziele und Strategien bei Arbeitsveränderungen

Das Schema basiert auf der bekannten Mittel-Ziel-Unterscheidung. Außerdem wird die Möglichkeit berücksichtigt, daß ein erwünschtes Ziel auch mehr oder minder wünschbare Nebeneffekte haben kann. Die Dichotomie der postulierten Ziele ist natürlich eine starke Vereinfachung, die jedoch hier der besseren Übersicht wegen akzeptabel erscheint.

Als Beispiel für Typ A nennt GOHL das "scientific-management" TAYLORS (1919), der davon ausging, daß die durch die Arbeitsanalysen bewirkte größere Effektivität eine bessere Bezahlung der Arbeiter und damit vermeintlich notwendigerweise eine größere Zufriedenheit der Arbeiter zur Folge haben müsse. Aus TAYLORS Berichten wird verschiedentlich das Bild von einem stupiden, materiell motivierten Arbeiter deutlich, der allein oder doch primär um des Lohnes willen arbeitet. Diesem wurde unterstellt, daß er an den Inhalten der Arbeit desinteressiert und verantwortungsscheu sei und deshalb nur durch Geldanreize zu motivieren sei (VOLPERT 1975).

Die Vorrangigkeit ökonomischer Ziele im "scientific - management" ist allerdings nur indirekt zu erschließen, da TAYLOR davon überzeugt war, daß die Interessen von Unternehmern und Arbeitern in Wahrheit dieselben seien (vgl. DAHRENDORF 1967).

Der größte Teil der Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit ist zweifellos dem Strategietyp B zuzuordnen, der Zufriedenheit als Voraussetzung gesteigerter Effektivität betrachtet. Diesem Strategietyp kann man sowohl Teile der Human-Relations-Schule wie auch Anwender des Humanistischen Ansatzes von MASLOW (z.B. HERZBERG) und die kognitiven Ansätze (z.B. VROOM) zu rechnen. Aus der Perspektive der Human-Relations-Bewegung, soweit sie die sozialen Beziehungszusammenhänge in der Organisation als motivationale Steuerungsmöglichkeiten versteht (GROCHLA 1978 a), ergibt sich Arbeitszufriedenheit eher aus der erfolgreichen Auflösung des Widerspruchs zwischen den Sachzwängen, die durch die formale Organisation repräsentiert werden, und der Interessenlage des Individuums, das sich primär in den informellen Verhaltensweisen und Beziehungen verwirklicht. Der Human-Relations-Ansatz hatte erstmals die mögliche instrumentelle Rolle der Arbeitszufriedenheit für die Effizienz einer Organisation (Strategietyp B) erkannt. Den in diesem Zusammenhang postulierten sozialen Bedürfnissen wird dabei uneingeschränkte Wirksamkeit ohne jede Berücksichtigung individueller Lernerfahrungen zugeschrieben. Letztlich liegt diese Strategie auch noch den meisten heutigen Untersuchungen zugrunde, obwohl schon VITELES (1953) sowie BRAYFIELD & CROCKETT (1955) in ihren Sammelreferaten zu dem Schluß gekommen waren, daß zwischen Zufriedenheit und Leistung keine direkte kausal interpretierbare Beziehung festgestellt werden könne. Auch der Zusammenhang der AZ zu anderen vermuteten Folgewirkungen, wie Abwesenheits- und Kündigungsraten, Unfallhäufigkeit und Krankheitsquoten erweist sich als komplex und nicht eindeutig interpretierbar (vgl. VROOM 1964, NEUBERGER 1974 a, WALTER-BUSCH 1977, v. ROSENSTIEL 1977, 1980 c). Wir werden auf die not-

wendigen Spezifizierungen dieser Zusammenhänge noch im einzelnen eingehen.

Eine verbreitete Anwendung des später noch detailliert zu erörternden Konzepts der "Motivatoren" und "Hygienefaktoren" von HERZBERG et al. (1959) geschah unter der Annahme, daß erweiterte oder bereicherte Arbeitsplätze die intrinsische Zufriedenheit steigern und so letztlich auch die Effektivität der Organisation günstig beeinflussen würde.

Die lebhafteste Resonanz, die dieses Konzept bei zahlreichen Organisationspsychologen fand, wie sich auch im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit (HDA) zeigte, hatte verschiedene Motive.

1. Man versprach sich durch eine Steigerung des Sinngehaltes und der inhaltlichen Attraktivität der durch die Arbeitsspezialisierung stark verarmten Arbeit eine leichtere Integration der an Wirtschaft bzw. Karriere zunehmend weniger interessierten Jugend (z.B. MAHER 1976, v. ROSENSTIEL u.a.o.J.).
2. Angesichts eines damals (1971) drohenden Arbeitskräftemangels schien es bedeutsam, daß ein großer Teil der Arbeitskräfte im Hinblick auf seine qualitativen Leistungsfähigkeiten unterfordert war, so daß es sinnvoll erschien, durch anspruchsvollere Tätigkeiten sowohl eine höhere Befriedigung zu schaffen als auch die menschlichen Ressourcen angemessen zu nutzen.
3. In dieser Ansicht fühlten sich die Vertreter des "Job-Enrichment" durch die Theorien von MASLOW und HERZBERG bestätigt, die die Arbeit als Eigenwert bzw. den Arbeitsinhalt als wichtigsten Einflußfaktor für Zufriedenheit und Motivation in der Arbeitssituation betrachteten (vgl. MAHER/PIASOL 1976, DAVIS/CHERNS 1975).
4. Schließlich ist auch eine politische Motivation zur Überwindung des Arbeitsleides erkennbar, das durch die industrielle Arbeitsteilung bewirkt wurde und sich in

einer bestimmten Phase durch Unruhen in verschiedenen Betrieben bemerkbar machte (PETER 1979).

HULIN (1971, 1976) machte allerdings deutlich, daß verschiedene Individuen in recht unterschiedlicher Weise auf komplexere Tätigkeiten ansprechen ("individual differences"), so daß Arbeitsbereicherungsmaßnahmen nicht von selbst zu größerer Zufriedenheit und Leistung führen müßten. Vielmehr definiert offensichtlich die individuelle Motivationsstruktur der Beschäftigten den Bezugsrahmen, in dem sie die Arbeitsbereicherungsmaßnahmen interpretieren. Diese Kritik führte zu dem "job characteristics model" von HACKMAN & OLDHAM (1975, 1976), das von einer interaktiven Beziehung zwischen Tätigkeitsmerkmalen und der individuellen Motivationsstruktur ausgeht.

Inwieweit sich die Konvergenz zwischen Arbeitsmotivation und gesellschaftlich-technischen Entwicklungen als Fehleinschätzung erweist, wird noch zu diskutieren sein. Von den hier unterstellten Entwicklungen hat sich weder die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation noch die der uneingeschränkt intrinsischen Arbeitsorientierung als richtig erwiesen. Außerdem wurde bei der Bewertung der mit den Arbeitsbereicherungs- oder Arbeitserweiterungsmaßnahmen verbundenen Arbeitsintensivierung nicht nur die individuelle Motivationsstruktur, sondern auch die körperliche Verfassung z.B. älterer Arbeitnehmer (vgl. FISCHER 1981 b, BUNGARD/FISCHER 1983) vernachlässigt.

Die sich aus der Systematik ergebenden Typen C und D halten wir im Hinblick auf den üblichen Fall der gewerblichen Unternehmung für unrealistisch. Typ C wird gegenwärtig durch Behinderten-Werkstätten und andere sozial intendierte Organisationen repräsentiert, von denen einige vielleicht auch Typ D zugeordnet werden können. Die Möglichkeit, berufliche Leistungen erbringen zu können, ist für Zufriedenheit und Identitätsbildung Behinderter außerordentlich bedeutsam (FISCHER 1981 a).

Diese Ausführungen sollten zeigen, daß primär ökonomische Ziele die Forschung zur Arbeitszufriedenheit beeinflußt haben. Auch in der konkreten Forschungspraxis ist der Forscher gehalten, ökonomische Kriterien zu berücksichtigen, um den Kontakt zur betrieblichen Praxis aufrecht zu erhalten. In der Forschungspraxis ist also davon auszugehen, daß Humanisierung der Arbeit nur dort stattfindet, wo sie mit dem Ziel der Effektivität zumindest nicht kollidiert (ROSENSTIEL 1980 b).

Das in den Organisationstheorien zum Ausdruck kommende Menschenbild steht in einem engen Zusammenhang mit den Legitimationsproblemen der Organisationen, durch Rollenvorschriften die persönliche Motivation ihrer Mitglieder zu überformen (PFEIFFER 1976). Man wird allerdings davon ausgehen müssen, daß sich das Legitimationsproblem organisationsbezogener Rollenvorschriften in einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit und geringer Auftragsbestände in geringerem Maße stellt als in einer Zeit der Hochkonjunktur und Vollbeschäftigung und damit sicherlich auch den Stellenwert der gesamten Arbeitszufriedenheitsdebatte mitbestimmt. Dennoch gehen wir davon aus, daß aus einem Verständnis moderner Unternehmen als sozioökonomischen Systemen (GROCHLA 1978b) folgt, daß neben den technisch-ökonomischen Kriterien auch soziale Kriterien eine wesentliche Rolle spielen müssen.

Für das Selbstverständnis der Organisationspsychologie im besonderen ist der relative Stellenwert sozialer Ziele, wie z.B. der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten, von ausschlaggebender Bedeutung.

MAYER (1978, S.VI) z.B. versteht Organisationspsychologie als "die empirische Wissenschaft, die sich mit den Erscheinungsweisen, den Bedingungen und Auswirkungen sozial organisierten Verhaltens, mit den Veränderungsmöglichkeiten im Sinne sozial verantworteter persönlicher Entfaltung befaßt". ROSENSTIEL (1980 b) unterstreicht die Bedeutung des Humanziels, das neben der Steigerung der Zufriedenheit auch eine Veränderung des Bewußtseins, eine Ausweitung des Kennt-

nisstandes, eine Stabilisierung der Emotionalität und eine Steigerung des Selbstbewußtseins der Organisationsmitglieder beinhalten solle.

Der geforderte Wandel der Kriterien organisatorischer Gestaltung ist für die Entfaltung des Arbeitszufriedenheitskonzepts von ausschlaggebender Bedeutung.

Bei einer Prävalenz ökonomischer Ziele im Sinne der Strategiekonzeptionen A und B des Schemas ist die wissenschaftliche Dignität des Konzepts ausschließlich abhängig von der ausreichenden Validität im Hinblick auf externe Kriterien wie Leistung, Kündigung, Abwesenheit etc. Tritt aber Arbeitszufriedenheit als Kriterium für eigene Humanziele der Unternehmen neben Kriterien technisch-ökonomischer Art, dann stellt sich die Frage der wissenschaftlichen Dignität dieses Konzepts in anderer Weise. Es muß nunmehr auch geklärt werden, was sich psychologisch hinter diesem Begriff verbirgt, welche Beziehungen zu Alltagskonzepten wie Selbstverwirklichung, Anspruchsniveau, psychischer Gesundheit etc. bestehen.

Wir werden auf dieses Problem an anderer Stelle weiter eingehen.

2.2 Zielvorstellungen im Rahmen der Sozialberichterstattung

Eine gänzlich andere Entwicklung als im Bereich der Organisationspsychologie hat das Arbeitszufriedenheitskonzept im Bereich der Sozialberichterstattung genommen. Bei ihr stehen die physischen und psychischen Kosten der Arbeit von Anfang an im Vordergrund. Schon 1832 wurde die durch die Industrialisierung bewirkte Arbeitszerlegung und die Fremdsteuerung des Arbeitsablaufes zum Analysegegenstand einer britischen Parlamentskommission (BABBAGE 1832, URE 1835 nach FÜRSTENBERG 1959). Noch deutlicher wird die ethische Orientierung in den Studien "Über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiter in den verschiedenen Zweigen der Großindustrie" (vgl. M. WEBER 1924) sowie in den Studien von LEVENSTEIN (1912). Gegenstand dieser Untersuchungen wie auch derjenigen von DeMAN (1927) war die menschliche Betroffenheit sowie die psychische und soziale Situation derer, auf die die industrielle Revolution unmittelbare Auswirkungen hatte.

Diese bekannten Untersuchungen sollen nur als Beispiele einer um die Jahrhundertwende blühenden Sozialberichterstattung dienen (vertiefend vgl. ZEISEL 1975), die nach langer Pause in den 70iger Jahren in veränderter Zielrichtung nunmehr im Rahmen der Formulierung "sozialer Indikatoren" erneut aufgegriffen wurde. Nunmehr soll die Sozialberichterstattung einer aktiven Sozialpolitik dienen, empirische Grundlagen für den staatlichen Lenkungsbedarf bereitstellen (STENDENBACH 1972). "Wenn sich die hochentwickelten Industriegesellschaften oder 'postmodernen' Gesellschaften gegenüber früheren Gesellschaftsformen durch ihre Fähigkeit zur Selbststeuerung auszeichnen sollen, dann müssen sie unter anderem über qualitativ neue Informationen verfügen (ZAPF 1973, S. 261).

ZAPF (1974) gibt eine Übersicht über verschiedene Definitionen, von denen wir - ohne weitere Problematisierung der Unterschiede - eine zum besseren Verständnis wiedergeben wollen:

"Ein sozialer Indikator, wie der Begriff hier gebraucht wird, soll als eine statistische Größe von direktem normativen Interesse definiert werden, die kurze, umfassende und ausgewogene Urteile über die Bedingungen der wichtigsten Aspekte der Gesellschaft erleichtert. Sie ist in jedem Fall ein direktes Maß für Wohlfahrt und in dem Sinne zu interpretieren, daß eine Veränderung in die 'richtige' Richtung, ceteris paribus, anzeigt, daß sich die Verhältnisse gebessert haben oder es den Menschen besser geht" ("Toward a Social Report" nach ZAPF 1974, S. 13f./Übers. d. Verf.).

Neben den Indikatoren für Gesundheit bzw. Krankheit, soziale Mobilität, Umweltgegebenheiten, Armut, öffentliche Ordnung, Sicherheit usw. spielen subjektive Indikatoren wie die Arbeitszufriedenheit allerdings eine nur geringe Rolle. Sie soll als Anhaltspunkt für die "Qualität des Lebens", aber auch für das Ausmaß an Konsens in der Gesellschaft dienen. Soziale Indikatoren werden über lange Zeiträume erhoben und sollen so Aussagen über gesellschaftliche Trends ermöglichen. Ebenso werden Überlegungen über die Möglichkeit eines internationalen Vergleichs angestellt (GEHRMANN 1979, BARGEL/SANDBERGER 1979).

Seit Beginn des "social indicators movement" (BARTOLOMAI 1974) sind insbesondere in den 70er Jahren zahlreiche Untersuchungen zur "Lebensqualität" durchgeführt worden (CAMPBELL/CONVERSE 1976, ANDREWS/WHITEY 1974, 1976, RICE et al. 1979, GLATZER 1982, GLATZER/ZAPF 1984), die zahlreiche interessante Ergebnisse darstellen, ohne allerdings grundsätzlich das Problem der Aussagekraft der subjektiven Indikatoren (ZAPF 1974, HONDRICH 1974) und der Zufriedenheit im besonderen (IPSEN 1978) völlig befriedigend zu lösen.

Die Konstruktion sozialer Indikatoren bietet eine Reihe von funktionalen Verwendungsmöglichkeiten (ZAPF 1974, S.14f.), die sich hinsichtlich des spezifischen Indikators Arbeitszufriedenheit folgendermaßen beschreiben lassen:

Abgesehen von einer deskriptiven Informationsfunktion, die z.B. die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf abbildet, kann sie zur Aufdeckung spezifischer Problemgruppen (problem-oriented indicators) oder zur Evaluation z.B. von Humanisierungsmaßnahmen (program-oriented indicators) und möglicherweise auch zu prognostischen Zwecken für Kündigungen u.a. (vgl. FREEMAN 1978) (predicitive indicators) verwendet werden.

Die oben angedeuteten Verwendungsmöglichkeiten sind jedoch vorläufig sehr zurückhaltend zu bewerten. Der tatsächliche normative Gehalt dieser Ergebnisse ist allgemein und insbesondere im Fall internationaler Vergleiche in Frage gestellt, da das zentrale Problem der empirischen Erfassung des subjektiven Bezugsrahmens (Anspruchsniveau) dann besonders schwierig zu lösen ist, wenn in einer Untersuchung eine unbekannte Zahl von (Sub-)Kulturen mit differentiellen Wertesystemen berücksichtigt werden müssen. Erst unter Berücksichtigung dieses Bezugsrahmens ist überhaupt die Frage sinnvoll zu beantworten, welches Maß an Unzufriedenheit möglicherweise ein soziales Problem oder mangelnde Wohlfahrt indiziert (vgl. BOHLE 1981, GLATZER 1982).

Möglicherweise erweist sich schließlich die Qualität des Anspruchsniveaus und die Struktur der Erwartungen an die Arbeit als noch interessanter als die geäußerte Zufriedenheit selbst, die auf diesem Hintergrund erfolgt.

Auf der allgemeinen Ebene der sozialen Indikatoren erweisen sich die einfachen Zufriedenheitsäußerungen mithin als ebenso erklärungsbedürftig wie auf der Ebene des einzelnen Betriebes.

2.3 Die funktionale Überlastung eines globalen Arbeitszufriedenheitskonzepts

Die beiden vorangegangenen Abschnitte dieses Kapitels sollten verschiedene explizite und inexplizite Zielsetzungen verdeutlichen, die die Forschung zur Arbeitszufriedenheit beeinflußt haben. Vereinfacht können wir einerseits von einer primär human orientierten Forschung sprechen, deren Zielsetzung die Entfaltung des Menschen an seinem Arbeitsplatz ist, und zum zweiten von einer Forschungsrichtung, der die Arbeitszufriedenheit lediglich als ein Vehikel für eine größere Effizienz im Hinblick auf ökonomische Zielsetzungen erscheint. Im Hinblick auf die offensichtlich divergierenden Interessen und Erwartungen an dieses Konzept stellt sich natürlich die Frage, ob eine einheitliche inhaltliche Definition für die kontroversen Standpunkte überhaupt denkbar ist. Bei einer unzulänglichen wissenschaftlichen Fundierung besteht für dieses Konzept dieselbe Gefahr, die BIDERMAN im Hinblick auf soziale Indikatoren allgemein formulierte. Sie können "Bestandteil der Durchsetzung unterschiedlicher Interessen- und Wertpositionen bei der Kreation sozialer Probleme werden, indem sie als Munition für eigene Positionen hochstilisiert bzw. als fehlerhafte Daten heruntergespielt werden können. Sie können so zu 'Sozialen Vindiktoren' oder zu 'Sozialen Indiktoren werden" (BIDERMAN 1966, S.78 nach BOHLE 1981, S. 199).

In der Tat tragen verschiedene Veröffentlichungen über Arbeitszufriedenheit in einzelnen Betrieben eher den Charakter einer Hofberichterstattung, in der die stets hohe Zahl der Zufriedenheitsäußerungen als Indiz für ein angenehmes Arbeitsklima im Betrieb gewertet wird. Kein Wunder, daß angesichts der - scheinbar unabhängig von den jeweiligen Arbeitsbedingungen - im Regelfall überwiegend hohen Arbeitszufriedenheit etwa die Gewerkschaftsseite in dem Konzept der Arbeitszufriedenheit keine "Munition" erkennen kann, so daß das konkrete Interesse an Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit bisher primär bei Unternehmungs-

fürungen lag. Auf dieser Ebene liegen auch Befürchtungen, die Gewerkschaftsvertreter gegenüber der Veröffentlichung von Sozialbilanzen von Unternehmen äußerten, in denen sie primär den Versuch einer legitimierenden Öffentlichkeitsarbeit sehen, deren Objektivität völlig in Frage steht (vgl. Sitzung der Sektion "Soziale Indikatoren" der DGS in Bad Homburg 1979).

Will man vermeiden, das Konzept Arbeitszufriedenheit zu einem "Vindikator" verkommen zu lassen, ist es erforderlich, zu einer wissenschaftlich begründeten Klärung des Inhalts und der Gültigkeit dieses Konzepts zu gelangen. Es stellt sich also die Frage nach der inhaltlichen Abgrenzung des Konzepts Arbeitszufriedenheit und den im Hinblick auf die dargestellten Zielsetzungen zutreffenden Gültigkeitskriterien.

Zahlreiche empirische Arbeiten weisen - wie schon angedeutet - signifikante Zusammenhänge mit recht unterschiedlichen externen Kriterien auf, jedoch bleibt das Ausmaß der gemeinsamen Varianz oft enttäuschend gering, und in einigen Arbeiten werden sogar modellinkongruente Zusammenhänge berichtet.

Eine wesentliche Ursache für diese wenig befriedigenden Ergebnisse liegt u.E. darin, daß ein undifferenziertes Globalkonstrukt, wie die allgemeine Arbeitszufriedenheit, von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird und deshalb das Ausmaß an spezifischer Varianz nicht aufweisen kann, das ihr im jeweiligen Untersuchungskontext unterstellt wird.

Diese Argumentation ist analog zu derjenigen von FISHBEIN/AJZEN (1975) zum bekannten Problem Einstellungen und Verhalten (vgl. auch KIESLER 1971, WICKER 1971, BENNINGHAUS 1976, AJZEN/FISHBEIN 1977, WIENDIECK 1977, MEINEFELD 1977, SIX 1980), die im Prinzip darauf hinausläuft, daß das inhaltliche Spektrum (etwa Situationen) der erfaßten Einstellungen dem der zu prognostizierenden Verhaltensweisen entsprechen müsse. FISHBEIN/AJZEN (1975) verstehen deshalb

Einstellung im Sinne einer Einstellung gegenüber einem bestimmten Verhalten.

Da das Konzept Arbeitszufriedenheit üblicherweise nicht in einer solchen Weise spezifiziert wird, können wir hier von einer funktionalen Überlastung des Arbeitszufriedenheitskonzepts sprechen. Diese These soll im folgenden Abriß verdeutlicht und hinsichtlich der prognostischen Wirksamkeit exemplarisch belegt werden.

Die Vielfalt der im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit untersuchten Variablen lassen sich in einem integrativen Globalmodell folgendermaßen darstellen (vgl. SEASHORE/TABER 1976).

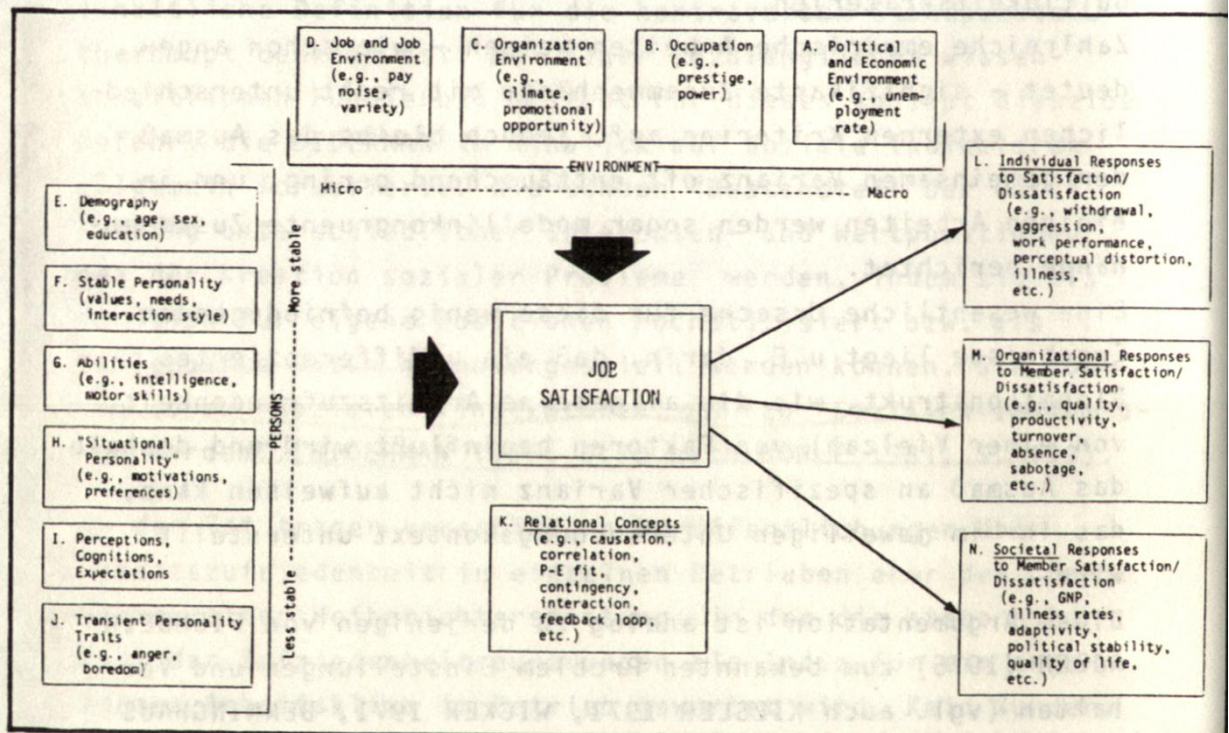


Abb. 2: Globalmodell von Korrelationen der Arbeitszufriedenheit (aus: SEASHORE/TABER 1976, S. 103).

Als globale Determinanten der Arbeitszufriedenheit werden die klassischen, schon von LEWIN vorgeschlagenen Verhaltensdeterminanten Person und Umwelt vorgegeben. Die Personenmerkmale werden hinsichtlich ihrer Stabilität, die Umweltmerkmale danach geordnet, ob sie dem unmittelbar betrieblichen Kontext (Mikrobereich) oder dem politisch-gesellschaftlichen Bereich (Makrobereich) zuzuordnen sind. Auf der rechten Seite des Modells sind die prospektiven "Konsequenzen" der Arbeitszufriedenheit auf individueller Ebene, im Bereich der Organisation und schließlich auf gesellschaftlicher Ebene aufgeführt.

Das Modell verzichtet vereinfachend auf eine Darstellung der zu erwartenden Rückkopplungen: es veranschaulicht aber schon auf bivariater Ebene eine inpraktikable Komplexität, die im empirischen Bereich durch die notwendige Berücksichtigung der Interaktionseffekte noch weiter erhöht wird. Um diese funktionale Überlastung des Konzepts zu beseitigen, ist es notwendig, konzeptuelle Differenzierungen einzuführen, die sich weitgehend an den Zielsetzungen orientieren müssen. Die tatsächliche bzw. prospektive Wirksamkeit einer Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit wollen wir im folgenden exemplarisch behandeln. Leistung und Fehlzeiten sind zwei mögliche "Folgen" der Arbeitszufriedenheit, die in nicht unerheblichem Maße die Forschung stimuliert haben und deshalb hier behandelt werden sollen.

1. Beispiel: Zufriedenheit und Leistung

Entgegen den ursprünglichen Erwartungen, die auch bei Laien heute noch häufig anzutreffen sind, daß ausreichende Arbeitszufriedenheit eine zumindest notwendige Voraussetzung für eine positive Leistung sei, ließen sich in zahlreichen Studien (vgl. Übersichten in BRAYFIELD/CROCKETT 1955, HERZBERG et al. 1957, VROOM 1964) nur sehr niedrige durchschnittliche Korrelationen feststellen. Nachdem diese ersten Hoffnungen enttäuscht worden waren, richtete sich

das Augenmerk in zunehmendem Maße auf die Bedingungen personaler und situativer Art, unter denen dieser Zusammenhang dennoch hergestellt werden konnte. Die verschiedenen Versuche, differentielle Bedingungen für diesen komplexen Zusammenhang theoretisch abzuleiten (z.B. MARCH/SIMON 1958, HERZBERG et al. 1959, TRIANDIS 1959a, VROOM 1964, DAWIS et al. 1968, PORTER/LAWLER 1968, SMITH/CRANNY 1968, LOCKE 1970, KORMAN 1976), können hier nur am Rande behandelt werden (zur Übersicht vgl. NEUBERGER 1974 b, v.ROSENSTIEL 1975, WIEN-DIECK 1977). Hinsichtlich der vermuteten Kausalität wird man LOCKE (1970) zustimmen, daß sowohl Leistung durch Zufriedenheit wie auch Zufriedenheit durch Leistung begründet sein kann. Eine Spezifizierung dieser Vorstellung ist auch in dem Modell von PORTER/LAWLER (1968) enthalten, das in einer von WISWEDE (1980) modifizierten Version in Kap. I. 4.3.1 besprochen wird.

In beiden Kausalitätsrichtungen dürfte der behauptete Zusammenhang allerdings im Falle intrinsischer Motivation enger sein, da andernfalls Zufriedenheit auch zu Bequemlichkeit oder Entspannung führen kann. Diese Erkenntnis hat dazu geführt, daß in den neueren Untersuchungen insbesondere in Folge der Analysen von HERZBERG et al. (1959) und HERZBERG (1966) eine intrinsische und eine extrinsische Zufriedenheit unterschieden werden.

Der Begriff "intrinsische Zufriedenheit" umfaßt die Zufriedenheitsäußerungen, soweit sie durch die Tätigkeit selbst verursacht sind, während der Begriff "extrinsische Zufriedenheit" solche Zufriedenheitsäußerungen umfaßt, die etwa durch Vorgesetztenverhalten, Firmenpolitik u.ä., also Faktoren des Arbeitskontextes bedingt sind.

Diese Spezifizierung des Konzepts Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf das Leistungskriterium hat zu einer deutlichen Verbesserung des Verständnisses des Zufriedenheits-Leistungs-Zusammenhangs geführt.

So lassen neuere Untersuchungen erkennen, daß höhere Leistungen mit intrinsischer, nicht aber mit extrinsischer Zufriedenheit korrespondieren (WHITE et al. 1977, IVANCEVICH 1978, KAZANAS 1978). Die besondere Bedeutung der intrinsischen Zufriedenheit ist allerdings nur unter Voraussetzung von bestimmten Faktoren festzustellen, die mit der Dimension intrinsische/extrinsische Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang stehen und als Moderatorvariablen berücksichtigt werden müssen.

So läßt eine Untersuchung unter schwarzen Südafrikanern (ORPEN 1978) darauf schließen, daß eine von "westlichen" (d.h. europäischen) Werten geprägte Sozialisation als eine wichtige Voraussetzung für einen Zusammenhang von Leistung und Zufriedenheit angesehen werden kann. Dieses Ergebnis unterstreicht die Verwurzelung dieses Zusammenhanges in einer bestimmten Wirtschaftsideo-logie (vgl. WEBER 1920, MÖLLER-ARMACK 1959) oder dem Gedanken der Leistungsgesellschaft (McCLELLAND 1961).

Auf der Persönlichkeitsebene erwies sich das Selbstvertrauen (KORMAN 1970, 1976, JACOBS/SOLOMON 1977, INKSON 1978, YUKL/LATHAM 1978, MASSHOLDER et al. 1981) und auf situativer Ebene die Art der Tätigkeit sowie des "feed-back", die Erfolgserlebnisse überhaupt erst ermöglichen, als wichtige Voraussetzung (ANDRISANI/NESTEL 1976, SCHRIESHEIM/MURPHY 1976, BAIRD 1976). Selbstvertrauen und Erfolgserlebnisse sind also als Vorbedingung für eine mit Leistungsbereitschaft verbundene Zufriedenheit anzusehen.

Auf eine weitergehende Diskussion etwa des Zusammenhanges von intrinsischer Motivation und Leistung soll hier verzichtet werden. Diese kurzen Hinweise sollten lediglich zeigen, daß Arbeitszufriedenheit als Globalkonzept im Hinblick auf

1) Auf eine kritische Diskussion der meist problematischen Indikatoren für Leistung muß an diesem Ort aus naheliegenden Gründen verzichtet werden.

den Leistungs-Zufriedenheits-Zusammenhang überlastet war. Erst die Differenzierung in intrinsische vs. extrinsische Zufriedenheit eröffnete neue Perspektiven, die zu einem verbesserten Verständnis dieses Zusammenhangs führen können.

2. Beispiel: Zufriedenheit und Fehlzeiten

Zahlreiche Untersuchungen versuchen, den Nachweis zu erbringen, daß Arbeitsunzufriedenheit einen der wichtigsten Gründe für die Abwesenheitshäufigkeit darstellt (z.B. NIEDER 1977 a, b, 1978, STEERS/RHODES 1978, DITTRICH/CARREL 1979, FITZGIBBONS/MOCH 1980).

Andere Autoren (SCHMIDT-BRASSE/NEUBERGER 1973, NICHOLSON et al. 1977, NICHOLSON 1977, JOHNS 1978, NEUBERGER/ALLERBECK 1978) konnten keinen Zusammenhang der beiden Variablen feststellen. Die globale Bewertung der Prognosefähigkeit von Arbeitszufriedenheit hinsichtlich der Abwesenheitshäufigkeit wird man also heute kaum anders einschätzen als NEUBERGER (1974 b), der unter Berücksichtigung von 19 Untersuchungen einen durchschnittlichen Korrelationskoeffizienten von $r = -.25$ (1974 b, S. 155) feststellte (vgl. auch ORENDI 1978).

Die Streuung der Ergebnisse und die Geringfügigkeit der erklärten Varianz sprechen auch bei diesem Zusammenhang für eine Spezifizierung der Variablen. So können z.B. entschuldigte bzw. unentschuldigte Abwesenheit und Krankenschreibungen unterschiedlicher Dauer recht unterschiedliche Ursachen haben (FITZGIBBONS/MOCH 1980, NIEDER 1978). Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit haben einige Autoren wiederum die Unterscheidung von intrinsischer und extrinsischer Zufriedenheit für erklärungskräftiger gehalten (STEERS/RHODES 1978, DITTRICH/CARREL 1979, FITZGIBBONS/MOCH 1980), da lediglich Zufriedenheit mit intrinsischen Aspekten der Arbeit Fehlzeiten voraussagen scheint, während extrinsische Zufriedenheit keinen Zusammenhang damit aufweist.

Als wichtigste Variablen zur Prognose der Abwesenheitshäufigkeit sind allerdings Geschlecht und Alter bzw. Betriebszugehörigkeit zu nennen. Frauen weisen in nahezu allen Studien eine größere Fehlzeitenquote auf als Männer (KERR et al. 1951, KILBRIDGE 1961, ISAMBERT-JAMATI 1962, YOLLES et al. 1975, FLANAGAN et al. 1974, NICHOLSON et al. 1976 a,b, 1977, NIEDER 1978, JOHNS 1978, FITZGIOONS/MOCH 1980). Höheres Alter bzw. längere Betriebszugehörigkeit sind mit einer geringeren Abwesenheitsquote verbunden, soweit es vermeidbare Fehlzeiten betrifft (vgl. die Übersicht über die Ergebnisse von 28 Studien bei NICHOLSON et al. 1977).

Ohne an dieser Stelle auf eine inhaltliche Interpretation dieser Ergebnisse eingehen zu wollen, kann man davon ausgehen, daß die durch diese demographischen Daten umschriebenen sozialen Positionen mit unterschiedlichen Verpflichtungsgefühlen (commitment) gegenüber den Regularien der Organisation verbunden sind, ein motivationaler Zustand, den NICHOLSON (1978) "attachment" nennt.

Wenn nun der Anspruch erhoben wird, daß Arbeitszufriedenheit eine prognostische Qualität im Hinblick auf Abwesenheit aufweisen soll (zumindest der "unentschuldigsten" Fehlzeiten), dann ist es offensichtlich erforderlich, Formen von Zufriedenheit nach dem Ausmaß der empfundenen Verpflichtung zu unterscheiden. Die Äußerung großer Zufriedenheit in Verbindung mit einem geringen Verpflichtungsgefühl dürfte kaum eine angemessene Prognose für Fehlzeiten erlauben.

Wir könnten diese Überlegungen im Hinblick auf die übrigen externen Variablen des Übersichtsmodells von SEASHORE/TABER weiter fortführen und für jedes dieser Kriterien eine neue relevante Dimension der Arbeitszufriedenheit kreieren. Bei diesem Vorgehen stellt sich dann allerdings das Problem, ob diese theoretisch begründbaren Dimensionalisierungen der Arbeitszufriedenheit tatsächlich soweit miteinander

korrespondieren, daß man füglich noch von einem einzigen Globalkonzept sprechen kann. Vielmehr ist zu erwarten, daß sich aus einem solchen Vorgehen eine mehr oder minder große Zahl unterschiedlicher Konzepte von Arbeitszufriedenheit ergeben würden, deren gemeinsamer Nenner zumindest in Frage stehen dürfte. Es könnte sich etwa zeigen, daß ein dem Kriterium "Fehlzeiten" genügendes Konzept der Arbeitszufriedenheit keinerlei Zusammenhang mit Krankheitssymptomen oder Leistungsverhalten aufweist. Eine rein kriterienorientierte Konzeptentwicklung läuft mithin Gefahr, sich von der ursprünglich vom Forscher geplanten Vorstellung wegzuentwickeln, ohne diese Entwicklung inhaltlich präzise beschreiben zu können.

Wenn das Konzept Arbeitszufriedenheit bislang nicht die ursprünglich gehegten Erwartungen erfüllen konnte, bedeutet dies, daß sich die - meist aus naiven Alltagsbeobachtungen abgeleiteten - Hypothesen der Forscher als falsch oder nur zum Teil richtig erwiesen haben. Diese Situation läßt sich unseres Erachtens dadurch grundlegend verbessern, daß das kognitive und emotionale Umfeld analysiert wird, in dem die Urteile für die Befragten stehen. Erst die Kenntnis der "inneren Modelle" (vgl. Kap. II.) der Befragten erlaubt unseres Erachtens eine fruchtbare Weiterentwicklung des Konzepts.

3. Die Definition von Arbeitszufriedenheit als Problem

3.1 Überblick

Unser Ansatz läßt sich in gewissem Sinne als Versuch bezeichnen, einer Realdefinition (vgl. HEMPEL 1974, ESSER et al. 1977, MAYNTZ et al. 1978) von Arbeitszufriedenheit näher zu kommen. Damit meinen wir nicht, das "Wesen der Arbeitszufriedenheit" ergründen zu können, sondern die Bestimmung "der Merkmale, die als Erfahrungstatsachen notwendig wie auch hinreichend für die Realisation des Phänomens sind, das analysiert werden soll" (HEMPEL 1974, S. 19). Diesem Versuch wollen wir hier jedoch noch eine Bedeutungsanalyse voranstellen, die geläufige Vorstellungsinhalte expliziert und einzuschließende Inhalte von verwandten Inhalten abgrenzt. Diese Analyse dient so einer ersten Abgrenzung möglicher relevanter Elemente des Konzepts Arbeitszufriedenheit. Der hier eingeschlagene Weg einer empirischen Analyse erhält unseres Erachtens eine weitere Bekräftigung durch die in einer kritischen Übersicht dargestellten Definitionsversuche zur Arbeitszufriedenheit.

Im einzelnen werden wir folgendermaßen vorgehen:

1. Durch eine Abgrenzung gegenüber konvergenten Konzepten kann eine erste Einengung des Spektrums vorgenommen werden.

2. Die Darstellung einer Reihe von Definitionen läßt die Vagheit und Ungenauigkeit des Konzeptes und seine Abhängigkeit von umfassenderen psychologischen Konzepten erkennbar werden.

3. Ein sozial- und kulturgeschichtlicher Rückblick auf die Begriffe Arbeit und Zufriedenheit soll die zeitgeschichtliche Bedingtheit der bei den Zufriedenheitsurteilen wirkenden Bezugssysteme verdeutlichen.

Während es in den beiden ersten Punkten primär um das wissenschaftliche Begriffsverständnis geht, wird in dem dritten Punkt das sicherlich oft implizite Alltagsverständnis von Zufriedenheit und Arbeit angesprochen. Die Notwendigkeit des ersteren bedarf keiner weiteren Erörterung. Die Relativität des Zufriedenheitsurteils auch im Alltagsverständnis ist insofern von Bedeutung, als empirische Ergebnisse über die Zufriedenheit notwendig auf diesem Alltagsverständnis basieren und somit implizit Bestandteil auch der theoretischen Konzepte ist.

3.2 Abgrenzung der Arbeitszufriedenheit von verwandten bzw. partiell überlappenden Konzepten

Eine erste Klärung des Begriffs Arbeitszufriedenheit ermöglicht die Abgrenzung von verwandten Konzepten. Dieses Vorgehen ist nicht nur als unausweichliches Ritual anzusehen, dem sich alle Darstellungen des "weichen" Konzepts Arbeitszufriedenheit zu unterziehen haben. Daß nämlich ein differenzierter Vergleich der Konzepte Arbeitszufriedenheit, Betriebsklima, Organisationsklima, Arbeitsmoral und Unternehmenskultur neue Perspektiven eröffnen kann, haben erst jüngst v. ROSENSTIEL et al. (1982) aufgezeigt. Die folgende Darstellung soll jedoch weniger eine erneute begriffliche Aufarbeitung dieser Konzepte leisten, sondern die spezifische Unterscheidung unserer Definition von Arbeitszufriedenheit gegenüber diesen Konzepten verdeutlichen.

1) Berufszufriedenheit

Berufszufriedenheit unterscheidet sich von Arbeitszufriedenheit insofern, als sie zunächst primär die richtige Berufswahl bzw. die Wahl der richtigen Berufsausbildung meint, während Arbeitszufriedenheit eher auf die konkreten Gegebenheiten der jetzigen Arbeitssituation des Befragten abzielt. Abgesehen davon, daß viele Beschäftigte gar nicht mehr in dem Beruf arbeiten, für den sie ausgebildet worden sind, so daß für sie die Frage nach der Berufszufriedenheit sicherlich fehlginge, wird die konkrete Arbeit im überwiegenden Teil der übrigen Fälle nur einen Teilbereich des ursprünglich erlernten Berufsbildes ausmachen. Insofern ist die Arbeitszufriedenheit in der Praxis das mit Sicherheit universalere Konzept, auch wenn sich in Ausnahmefällen u.U. eine völlige Identität von Berufs- und Arbeitszufriedenheit ergeben mag (NIBBRIG 1971, S. 214).

Eine partielle Überschneidung beider Konzepte ist natürlich auch dadurch bedingt, daß die berufliche Sozialisation die Arbeitsorientierungen und mithin den für die Wahrnehmung der Arbeitssituation bestimmenden Bezugsrahmen beeinflusst.

Letztlich ist jedoch das Problem, welche Rolle das Berufsbild im Zusammenhang mit der konkreten Arbeitssituation und ihrer Bewertung spielt, eine selbständige empirische Fragestellung, die im Hinblick auf die außerordentlich umfassende Literatur zum Thema Beruf und Arbeit, z.B. im Bereich der Wirtschaftspädagogik, hier nicht abgehandelt werden kann.

2) Betriebsklima

Ein weiteres der Arbeitszufriedenheit verwandtes Konzept ist das Betriebsklima. In der deutschen Betriebssoziologie und -psychologie wurde dieser Begriff Ende der fünfziger bis Ende der sechziger Jahre gern verwendet (vgl. FRIEDEBURG 1963, LEPSIUS 1967, BURISCH 1968). Nachdem dieses Konzept zwischenzeitlich nahezu in Vergessenheit geraten ist, wird es in letzter Zeit in Anlehnung an die amerikanischen Untersuchungen zum "organizational climat" (z.B. LITWIN/STRINGER 1968) wieder aufgegriffen (vgl. ROSENSTIEL et al. 1982). Bevor wir zu direkten Vergleichen beider Konzepte kommen, führen wir einige Definitionen für Betriebsklima an:

Bei MILLER & FORM (1951, S. 119 f.) bedeutet das Betriebsklima "ein Eigenschaftskonglomerat, durch das sich Betriebe voneinander unterscheiden und dem die Betriebsangehörigen ausgesetzt sind". Von deutschen Autoren wurde dieser Begriff in abgewandelter Bedeutung verwendet, da er bei ihnen neben den subjektiven Einstellungen der Betriebsangehörigen zum Betrieb auch die objektiven physischen, wirtschaftlichen und sozialen Eigenheiten eines Betriebes als Determinanten umfaßt:

"Das Resultat der Übereinstimmung oder des Konfliktes zwischen den Erwartungen der Arbeiter und Angestellten und den objektiven Arbeitsbedingungen im Betrieb: die Meinungen, Gefühle, Stimmungen und Verhaltensweisen der Individuen - all diese subjektiven Momente können sich schließlich selbst verobjektivieren..." (FRIEDEBURG 1963, S. 19).

Die darin zum Ausdruck kommende Unbestimmtheit des Begriffs wurde offensichtlich als der Sache angemessen gewertet:

"Der Begriff Betriebsklima ist ein wenig vag. Das liegt aber an der Sache, die er ausdrücken soll; ja, man hat ihn gewählt, eben um ein schwer Greifbares, Schwebendes und dabei doch einigermaßen Regelmäßiges und Objektives zu bezeichnen, das dem einzelnen, der sich darin bewegt und selber dazu beiträgt, mit einer gewissen Selbstverständlichkeit gegenübertritt" (Institut für Sozialforschung 1955, S.9).

IRLE (1975) hebt in seiner fundamentalen Kritik dieses Begriffes hervor, daß unklar bleibt, ob er eine Stimulusdefinition (Bedingungen der betrieblichen Umwelt) oder eine Responsedefinition (Reaktionen der Beschäftigten auf diese Bedingungen) oder beides zugleich meint.

Unter Verwendung der PAYNESchen Facettenanalyse (PAYNE et al. 1976) unterscheiden v. ROSENSTIEL et al. (1982) wie folgt (S. 47 ff.):

Facetten	Arbeitszufriedenheit	Betriebsklima
Analyseeinheit	Individuum	Organisation Team Abteilung
Analyseelement	Arbeit	Organisation Betrieb
Art der Messung	Bewertung durch die Befragten	Bewertung und Beschreibung

Abb. 3: Abgrenzung der Gegenstandsbereiche der Konzepte "Arbeitszufriedenheit" und "Betriebsklima" durch eine Facettenanalyse)

Diese Unterscheidung läßt sich allerdings bestenfalls akzentuierend verstehen. Es ist richtig, daß Arbeitszufriedenheit ein individuelles Merkmal ist (dies behaupten jedoch auch verschiedene Autoren vom Betriebsklima).

Durch Extremgruppenbildung lassen sich etwa Persönlichkeitsimplikationen der Arbeitszufriedenheit überprüfen. Durch einen Vergleich von Abteilungen in einem Betrieb wird die Analyseeinheit aber eine Abteilung, und hierin konvergieren beide Konzepte. Eine Beschränkung der Arbeitszufriedenheit unmittelbar nur auf die Tätigkeit und ihren Vollzug wird der tatsächlichen wissenschaftlichen Behandlung dieses Konzeptes nicht gerecht. Es werden regelmäßig auch organisationsbezogene Variable wie Führungsstil, Mitsprache u.a. einbezogen. So bleibt schließlich eine lediglich akzentuierende Unterscheidung zwischen beiden Konzepten: Betriebsklima zielt primär auf die Beschreibung und Bewertung von Organisationen und Abteilungen durch deren Mitglieder und den von ihnen perzipierten Konsens in dieser Wertung, während Arbeitszufriedenheit primär eine subjektive Wertung von Tätigkeit und Organisation des einzelnen Mitarbeiters ist.

3) Morale

Der englische Begriff "morale" unterscheidet sich völlig vom deutschen Ausdruck "Arbeitsmoral". In der deutschen organisationspsychologischen Literatur spielt der Begriff "Arbeitsmoral" praktisch keine Rolle, von eher journalistischen Beiträgen über die Arbeitsmoral der Deutschen, insbesondere im Vergleich zu den Japanern, abgesehen. Auch in der angelsächsischen Literatur wird der analoge Begriff nur noch selten verwendet. Eine zeitlang wurde "morale" allerdings gleichbedeutend mit Arbeitszufriedenheit gebraucht. So ist die Operationalisierung dieses Begriffs bei BAEHR & RENCK (1958) identisch mit derjenigen, die üblicherweise im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit verwendet wird. Explizit wird diese Inhaltsgleichheit in der Definition von GUION (1958) sowie zuvor bei LIKERT & WILLITS (1940). Die u.E. präzisere Definition dessen, was primär mit "morale" gemeint ist, lieferte KATZELL (1958), der "morale" als eine übereinstimmende Motivation der Mitglieder einer Gruppe versteht, die mit

relativ großer Anstrengung gemeinsame Ziele zu verwirklichen suchen:

"Morale is a condition of congruent motivation among members of a group, resulting in relatively high levels of energy expenditure toward common goals having positive valence" (KATZELL 1958, S. 73).

Der Begriff "morale" stand offensichtlich in engem Zusammenhang mit dem "Human Relations"-Ansatz, der die Eingliederung in die Organisation und das Ausmaß der Motivation der Mitarbeiter in einem engen Zusammenhang mit ihren Gruppenmitgliedschaften sah.

Aus problemgeschichtlicher Perspektive ergibt sich der interessante Tatbestand, daß sich in diesem Begriff eine Vorstellung des Verhältnisses zwischen Individuum und Organisation symbolisiert, die durch eine zu hohe Gewichtung des formalen Aspekts der Organisation aus dem Blickfeld entschwunden war und erst neuerdings z.B. im Zusammenhang mit den "quality circles" wieder thematisiert wird: daß nämlich eine Konvergenz zwischen Individualmotiv und Organisationszweck am ehesten dort erwartet werden kann, wo sich der einzelne mit dem Organisationszweck identifizieren kann.

Im Hinblick auf den Begriff "Arbeitszufriedenheit" dürfte deutlich geworden sein, daß "morale" eine bestimmte Motivationsstruktur verdeutlicht, die möglicherweise bestimmte Formen von Arbeitszufriedenheit impliziert, andere aber vernachlässigt.

4) Entfremdung

Die Abgrenzung des Arbeitszufriedenheitsbegriffes von dem Begriff der Entfremdung muß gegenüber den übrigen konvergenten Konzepten auf einer völlig anderen Ebene erfolgen. Dabei wollen wir in erster Linie begründen, warum wir diesen Begriff nicht verwenden, obwohl er mitunter für die Diskussion des Arbeitszufriedenheitskonzepts als zentral angesehen wird. Die Begründung der Relevanz des Entfremdungsbegriffs für die Arbeitszufriedenheit dürfte jedoch - und dies ist schon kennzeichnend für das Problem - je nach wissenschaftlichem Standort völlig unterschiedlich sein. Bei ETZIONI ist der Begriff "alienation" so verbläßt, daß die Übersetzer der deutschen Ausgabe (1978, S. 11) als Übersetzung den Begriff "Unzufriedenheit" verwenden. Während ETZIONI beide Begriffe also mehr oder minder synonym erscheinen läßt, stellen sie bei FRIEDMANN (1959) geradezu Komplemente dar, in dem die "doppelte Entfremdung" gerade eine Vorbedingung für Zufriedenheit bei restriktiven Arbeitsbedingungen ist. Diese aphoristische Darstellung veranschaulicht die mangelnde Präzision des Entfremdungsbegriffs, die ISRAEL (1972) in einer systematischen Diskussion des Begriffs von der Romantik bis zur Gegenwart nachweist. "Ein systematischer Versuch, die gegenwärtige soziologische und psychologische Literatur auf diesen Begriff hin zu untersuchen (ich habe ihn gar nicht erst unternommen), hätte zur Ausgrabung einer gewaltigen Anzahl von Büchern und Artikeln geführt, in denen der Terminus "Entfremdung" in einer Variationsbreite, die von Wahlbeteiligung über Rassendiskriminierung und andere soziale Konflikte bis zum individuellen neurotischen Verhalten reicht, behandelt wird. Ein Begriff, der eine derartige Vielfalt von Phänomenen bezeichnet, kann möglicherweise in der politischen Kommunikation brauchbar sein - obwohl ich es bezweifle.

Farla KATZELL (1958), der "morale" als eine übereinstimmende Motivation der Mitglieder einer Gruppe versteht, die mit

Für einen mehr wissenschaftlichen Kontext ist er jedoch ungeeignet. Hier besteht das Risiko, daß er seinen Wert als theoretisch fruchtbarer Terminus verliert" (ISRAEL 1972, S. 313).

Die tatsächliche Fruchtbarkeit dieses Begriffs liegt u.E. auf einer wissenschaftspsychologischen Ebene, indem er verschiedene Autoren zum Entwurf von operationalen Konzepten anregte. So entwickelte SEEMAN (1959, 1972, 1976, ähnliche auch BLAUNER 1964) die Teilkonzepte Machtlosigkeit, Bedeutungslosigkeit, Normlosigkeit, Wertisolation, Selbstentfremdung, soziale Isolierung, die als wissenschaftliche Konzepte einen Eigenwert besitzen, ohne allerdings jemals in gültiger Weise den "objektivistisch" zu verstehenden Begriff von MARX (MEW 1968) "subjektivistisch" operationalisieren zu können (vgl. z.B. GROSKURTH 1975). Die Arbeiten von ISRAEL (1972) wie auch FRIEDEL-HOWE (1979) lassen erkennen, daß sich unter der Entfremdungsperspektive ein nicht unerheblicher Teil der gesamten Sozialpsychologie abhandeln läßt, ohne schließlich zu einem konkretisierbaren operationalen Konzept zu gelangen.

Wir halten es allerdings nicht für ausgeschlossen, daß nach einer Weiterentwicklung des Konzepts Arbeitszufriedenheit im hier intendierten Sinne eine Gegenüberstellung mit dem Entfremdungskonzept von MARX, besser vielleicht noch mit dem von LUKACS (1923) weiterentwickelten Konzept der Verdinglichung (vgl. auch ISRAEL 1972, GROSKURTH 1975), sich als fruchtbar herausstellen könnte.

3.3 Konzeptionelle Unterschiede von Definitionen der Arbeitszufriedenheit

Die bisherigen Abgrenzungen haben das Konzept Arbeitszufriedenheit selbst inhaltlich kaum gefüllt. Im folgenden ist anhand einer Übersicht von Definitionen, die wir in gekürzter Form NEUBERGER/ALLERBECK (1978, S. 11-15) entnommen haben (Abb. 4), zu prüfen, ob die hier aufgeführten Definitionen den im Zusammenhang der Zielsetzung diskutierten Anforderungen entsprechen und inwieweit sie geeignet sind, das Bedeutungsspektrum der Arbeitszufriedenheit auch auf operationaler Ebene übereinstimmend zu umreißen. Im einzelnen sind die Fragen zu stellen:

1. ob in den Definitionen ein wie auch immer geartetes individuelles Bezugssystem erwähnt wird oder nicht.
2. wie gegebenenfalls das subjektive Bezugssystem als wissenschaftliches Konzept zu bewerten ist.
3. ob die Frage der Operationalisierung als Problem erkannt wurde.

Eine erste Durchsicht der Definitionen läßt bereits erkennen, daß die verschiedenen Autoren bei dem gemeinsamen Gegenstand zum großen Teil unterschiedliche konzeptionelle Voraussetzungen machen, die noch im einzelnen zu verdeutlichen sind.

Die älteste hier aufgeführte Definition von HOPPOCK stellt einen pragmatischen Versuch dar, Arbeitszufriedenheit unmittelbar als Beobachtungsbegriff bzw. empirischen Beschreibungsbegriff (vgl. ESSER u.a. 1977, MADSEN 1973)

Definitionen der Arbeitszufriedenheit (I)

1. Operationale Definitionen

Arbeitszufriedenheit ist "eine Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die die Person zu der ehrlichen Äußerung veranlassen: "Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden" (HOPPOCK, 1935, S. 47).

2. Arbeitszufriedenheit als Bedürfnisbefriedigung

"Je vollständiger ein Bedürfnis erfüllt ist, desto größer ist die Zufriedenheit; d.h. die Stärke des Bedürfnisses minus dem Betrag der Bedürfnisbefriedigung (Verstärkung) ist gleich dem Grad der Zufriedenheit" (GRAEN, DAWIS, WEISS 1968, S. 287).

3. Arbeitszufriedenheit als (aufgehobene) Soll-Ist-Differenz

Arbeitszufriedenheit ist "eine relativ geringe Differenz - bis zur Nulldifferenz - zwischen einem Ist-Wert von Merkmalen und Befriedigungsmöglichkeiten der Arbeitssituation und deren Soll-Wert - den Ansprüchen, Erwartungen, allgemein den Standards des Individuums" (GROBKURTH 1974, S. 285).

4. Arbeitszufriedenheit als Erreichen bestimmter Werte

"Arbeitszufriedenheit resultiert aus der Wahrnehmung, daß eine Arbeit die wichtigsten arbeitsbezogenen Werte erfüllt oder ihre Erfüllung erlaubt, vorausgesetzt, daß (und in dem Maße wie) diese Werte kongruent mit den Bedürfnissen der Person sind" (LOCKE 1976, S. 1307).

5. Zufriedenheit als angenehmer personimmanenter Zustand bzw. affektive Bewertungsreaktion

"Arbeitszufriedenheit ist ein angenehmes Gefühl oder ein angenehmer psychologischer Zustand einer Person bezüglich ihrer Arbeitssituation" (BROWN, BERRIEN, RUSSEL 1966, S. 395).

Abb. 4 : Definitionen der Arbeitszufriedenheit (Teil I)
(aus: NEUBERGER/ALLERBECK 1978, S. 11-15)

Definitionen der Arbeitszufriedenheit (II)

6. Arbeitszufriedenheit als Gleichgewichtszustand

"Unter sonst gleichen Bedingungen werden sich Individuen in solchen Verhaltensweisen engagieren und sie befriedigend finden, die ihr Gefühl kognitiven Gleichgewichts oder kognitiver Stimmigkeit maximieren" (KORMAN 1970, S. 35).

7. Arbeitszufriedenheit als Ergebnis komplexer Informationsverarbeitungsprozesse

"Wir gehen davon aus, daß sich situationsspezifische Bedürfnisse und Erwartungen herausbilden, wenn ein Arbeitender erfährt, inwiefern die Merkmale der Arbeitssituation seine allgemein gegebenen Bedürfnisse betreffen. Daraus ergibt sich ein mehr oder minder bewußter Soll-Wert für konkrete Befriedigungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Die tatsächlichen Befriedigungsmöglichkeiten entsprechen dem Ist-Wert. Der abwägende Vergleich zwischen Ist- und Soll-Wert führt zu einem Urteil auf der Skala "befriedigend-unbefriedigend" bzw. "zufrieden-unzufrieden" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S. 132).

8. Arbeitszufriedenheit als Entsprechung einer Erwartungshaltung

"Je mehr die Umwelt den erwarteten Belohnungen des einzelnen entspricht oder zumindest das Eintreffen dieser Belohnungen zu versprechen scheint, umso besser wird die Arbeitszufriedenheit sein" (GELLERMANN 1972, S. 43).

9. Arbeitszufriedenheit als Einstellung zur Arbeit bzw. zu Aspekten der Arbeitssituation

Job satisfaction is.. "an attitude which results from a balance and summation of many specific likes and dislikes experienced in connection with the job" (Bullock 1953, S. 5); sowie: "Faktorenanalysen von Arbeits- Einstellung-Fragebögen weisen darauf hin, daß Arbeitszufriedenheit als die Zusammenfassung einer Anzahl mäßig korrelierter Teileinstellungen betrachtet werden kann" (YUKL, WEXLEY 1971, S. 153).

Abb. 4 : Definitionen der Arbeitszufriedenheit (Teil II)
(aus: NEUBERGER/ALLERBECK 1978, S. 11-15)

zu definieren. Gegenüber der im übrigen ähnlich vagen Definition von BROWN et al. (1966, Nr. 5) beschränkt sie sich völlig auf das unmittelbar empirisch zugängliche Phänomen, "definiert also durch Messung". Im Hinblick auf die von uns betrachteten Kriterien wird hier der Operationalisierbarkeit der Vorrang gegenüber einem u.U. aussagekräftigeren theoretischen Konzept unter Einschluß des Bezugssystems gegeben. Dieses Vorgehen kann als prototypisch für das in den meisten Untersuchungen verwendete Konzept einer allgemeinen, undifferenzierten Arbeitszufriedenheit angesehen werden.

In den Definitionen 2, 3, 4, 6, 7 und 8 werden Bezugssysteme teils bedürfnistheoretischer, teils kognitionstheoretischer Natur erwähnt, ohne - sieht man einmal von Def. 7 ab - das Problem der Operationalisierung zu erwähnen. Die Inhalte der bei verschiedenen Definitionen zugrundegelegten Bezugssysteme werden noch im Kontext der Theorien zu diskutieren sein. Sie erweisen sich jedoch - und dies wird auch unter Einschluß des Ansatzes von BRUGGEMANN zu zeigen sein - als schwer operationalisierbar.

Eine Sonderstellung nehmen die unter 9 angeführten Definitionen ein. Der bei ihnen zugrundegelegte Einstellungsbegriff (ANGER 1965, 1970, 1979) ist hier explizit auf eine Operationalisierung hin angelegt, läßt aber in dieser Formulierung die ursprüngliche Konzeption als eine "latente Variable", die potentielle Reaktionen prädisponiert und organisiert, außer acht. Es wird sich in der weiteren Diskussion zeigen, daß das Einstellungskonzept infolge einer umfangreichen Diskussion zum Operationalisierungsproblem gut geeignet erscheint, die Zufriedenheitsurteile, wie auch den latenten Bezugsrahmen empirisch abzubilden.

Zusammenfassend ist also festzustellen, daß die Versuche, Arbeitszufriedenheit zu definieren, unbefriedigend geblieben sind. Im Falle operationaler Definitionen ist ein Mangel eines theoretischen Konzepts festzustellen, das die Wirksamkeit eines Bezugssystems für das Zufriedenheitsurteil zu berücksichtigen in der Lage ist. Andererseits lassen die erwähnten Bezugssysteme das Problem einer angemessenen Operationalisierung offen.

Die hier aufgeführten Definitionen lassen also ein Spannungsverhältnis zwischen Theorie und Empirie erkennen, das in den Kapiteln 4 und 5 dieses ersten Teils noch deutlicher zutage treten und schließlich Gegenstand unserer empirischen Analyse sein wird.

Die Definitionen waren weitgehend "formal" gehalten und ließen den intensionalen Gehalt der für das Zufriedenheitsurteil wichtigen Bezüge weitgehend offen. Da aber die den Arbeits- und Zufriedenheitsbegriffen im Alltag anhaftenden Konnotationen stark bestimmt sind durch gesellschaftliche Wertsetzungen, sollen diese in einem historischen Rückblick kurz skizziert werden.

3.4 Exkurs zur zeitgeschichtlichen Bedingtheit der Bewertung von Arbeit und Zufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ist ein zusammengesetztes Wort, dessen Bestandteile im Laufe der Zeit einen je unterschiedlichen Bedeutungswandel erfahren haben.

Unter dem Begriff "Arbeit" wurde in vielen europäischen Sprachen über Jahrhunderte hinweg Mühsal, Plage, Qual, Not usw. verstanden, so daß das zusammengesetzte Wort Arbeitszufriedenheit als *contradictio in adjecto* erscheinen würde. In den Hoch- und Spätzeiten von Athen und Rom wurde körperliche Arbeit primär von Sklaven ausgeübt, und lange Zeit wurde überhaupt nur die Tätigkeit von Knechten und Frauen als Arbeit bezeichnet. Im Alten Testament wird die Arbeit ausdrücklich als von Gott verhängte Strafe, als Rache des beleidigten Schöpfers dargestellt, der den Menschen dazu verurteilte, nunmehr im Schweiße seines Angesichts sein Brot zu essen.

Die Bewertung der Arbeit unterlag allerdings Schwankungen, die im Zusammenhang mit Veränderungen des gesellschaftlichen Umfeldes standen. Noch im frühen Rom gab es das Lob der Feldarbeit des freien römischen Bürgers, und im frühen Christentum wurden Arbeitsfleiß und Zielstrebigkeit zu Tugenden, Faulheit und Nachlässigkeit zu Sünden erklärt. Im Protestantismus erhielt die Arbeit einen besonderen Wert, indem der Beruf als Berufung verstanden wurde (M. WEBER 1920; MÖLLER-ARMACK 1959).

Die Bedeutung der religiösen Orientierung für die Bewertung der Arbeit ist seit WEBERs Traktat (1920) über die protestantische Ethik zum soziologischen Allgemeingut geworden, wenngleich Simplifizierungen dieser Gedanken verschiedentlich zu falschen Vorstellungen geführt haben

(W. Fischer 1977). Der die protestantische Ethik besonders stark akzentuierende Calvinismus sieht im Lebens-
erfolg ein Zeichen der Gnade Gottes, verdächtigt aber
zugleich den Genuß etwa erworbenen Reichtums. Nur stän-
diges Bemühen um große Tüchtigkeit bietet Aussicht auf
einen Hinweis darauf, begnadet zu sein. Aus der Ver-
schmelzung calvinistischer Traditionen mit dem Erbe
der Aufklärung verbinden sich die Arbeitshaltung des
ständigen Bemühens, das zu einer Art Selbsterlösung füh-
ren soll, mit der Hoffnung, durch Erfindung neuer Metho-
den und Techniken "dem Glück der Menschheit" entgegenzu-
eilen (vgl. BAHRDT 1968).

Erstaunlicherweise lassen sich Rückwirkungen der reli-
giösen Orientierungen sogar noch in der Gegenwart fest-
stellen, wie der noch im einzelnen zu besprechende An-
satz der "individuellen Differenzen" (TURNER/LAWRENCE
1965, HULIN/BLOOD 1968) betont. Ein spezifischer Aspekt
dieses Tatbestandes ist darin zu sehen, daß etwa der
internationale Vergleich von Arbeitszufriedenheit erschwert
wird. Konkret zeigte etwa ein Vergleich in der EG (For-
schungsgruppe Arbeit und Gesundheit 1980), daß die
Italiener die geringste Arbeitszufriedenheit aufwiesen.
Dabei ist zunächst schwer zu klären, ob dieses Faktum
als Resultat der spezifisch italienischen Arbeitsbedin-
gungen bzw. -beziehungen oder Resultat einer spezifischen
katholischen Tradition ist, die in der Bewertung der
Arbeit immer eher ambivalent war.

Die Erklärung der in diesem Zusammenhang wichtigen Lei-
stungsmotivation (McCLELLAND 1961, ATKINSON 1964) wird
allerdings vor allem mit den Bedingungen der primären
Sozialisation in Verbindung gebracht.

Seit den späten sechziger Jahren wird ein gesellschaftlicher Wertewandel festgestellt (INGLEHART 1977, HESSE 1972, LOTHY 1973, KMIETIAK 1976, UDRIS 1979), der gekennzeichnet ist durch eine zunehmende Verbreitung "post-materialistischer" und hedonistischer Wertvorstellungen und eine Abnahme des Arbeitsethos. Die Diskussion darüber, ob dies nur als eine vorübergehende Erscheinung oder aber als ein historischer Trend anzusehen ist, dauert noch an (vgl. z.B. LEHNER 1979, BÖLTGEN/JAGODZINSKI 1982, 1983).

Eine gewisse Distanzierung von einem bestimmten Arbeitsverständnis hat sich auch im Bereich der Arbeitspsychologie und -soziologie durch den Wandel des Konzeptes von der "Arbeitsfreude", ein Begriff, den H. deMAN (1927) und auch noch Chr. v. FERBER (1959) benutzten, zum Begriff der Arbeitszufriedenheit, der heute auch im deutschen Sprachgebrauch dominiert, vollzogen. Wurde mit dem Begriff der Arbeitsfreude eine unmittelbar "froh machende" Wirkung der Arbeit impliziert (vgl. hierzu die interessante Begriffsanalyse von GOTTSCHALCH 1979), so bedeutet "Zufriedenheit" lediglich eine ausgeglichene Gemütsverfassung, einen Zustand einer stabilisierten Harmonie, zu der der Betreffende nicht nur durch eigene Bemühungen, sondern auch durch Beschränkung seiner Bedürfnisse gelangt (vgl. LINDE 1967).

Das hier zum Ausdruck kommende Verständnis von Zufriedenheit als Resultat von Lebenskunst hat eine lange Tradition in der abendländischen Geschichte. Sie läßt sich im Grunde schon bis Diogenes zurückverfolgen, der die Forderung aufstellte, im Einklang mit der Natur zu leben und so wenig Ansprüche wie möglich zu entwickeln. Seine Forderung, ebenso wenige und einfache Bedürfnisse zu entwickeln wie ein Hund (kyôn), gab der von ihm begründeten Schule den Namen Kyniker. Eine

wesentliche Forderung dieser Schule war die der Empfindungslosigkeit (apatheia), die im übrigen später von der Stoa übernommen wurde. Im weiteren historischen Verlauf entspricht es dem protestantischen Pietismus (17./18. Jh.) wie auch Vorstellungen bestimmter Philosophen, z.B. SCHOPENHAUERS, daß Glück und Zufriedenheit durch Einschränkung der Ansprüche am leichtesten zu erreichen seien. WALTER-BUSCH (1977) bringt eindrucksvolle Beispiele der religiös begründeten Forderung, sich zufriedenzugeben, die insbesondere im pietistischen Bürgertum des 18. Jahrhunderts wirksam war. "Zufriedenheit war derjenige Zustand des menschlichen Gemüts, da man sich die Ordnung und Regierung Gottes in der Welt gefallen lässet" (S. 4 f.).

In einer solchen Überzeugung kann man eine moralisch begründete Werthaltung sehen, die darauf abzielt, alle "Versuchungen abzudrängen über das, was das Leben kraft göttlichen Ratschlusses bietet, hinauszudenken und hinauszugehen" (KLAGES 1981, S. 364). Demgegenüber dürfte die heute dominierende Wertewelt ganz andere Strukturen aufweisen. Nach den Ergebnissen der neueren Umfrageforschung (KMIECIAK 1976, NOELLE-NEUMANN 1978) hat sich eine Verlagerung der Wertorientierungen ereignet, indem nunmehr ein "Ausleben" emotionaler Strebungen, der Anspruch auf Glück, Ruhe und Geborgenheit usw. im Vordergrund stehen. Bei einem Rückgang der auf Aneignung von Kompetenz zielenden Orientierungen greife vielmehr das Ideal einer sozialstaatlichen Welt als Befriedigungsinstanz um sich (KLAGES 1981), die für die erfahrenen Unzuträglichkeiten verantwortlich gemacht werden könne und müsse. Unter solchen Wertprämissen gerät natürlich die Äußerung von Unzufriedenheit geradezu zum Ausweis eines kritischen, seiner Rechte bewußten, mündigen Bürgers.

Die Bewertung der Tendenzen des Wertewandels ist allerdings alles andere als einmütig. STROMPEL (1981) sieht etwa in den von NOELLE-NEUMANN (1978) festgestellten Anzeichen einer Arbeitsunlust, des Ausweichens vor Anstrengung und Risiko,

einer Tendenz zu unmittelbarer Befriedigung statt langfristiger Zielplanung weniger einen Verfall der Arbeitsmoral als vielmehr der Arbeitermoral. Er glaubt also - letztlich in Einklang mit INGLEHART (1971) - weniger an einen Verfall der Arbeitsmoral generell, sondern an eine Steigerung der Ansprüche an die Arbeit, insbesondere hinsichtlich ihrer intrinsischen Anreizqualität.

Abschließend ist die Entwicklung der Wertkultur sicher noch nicht zu beurteilen. Schließlich sind die Auswirkungen der hohen und andauernden Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmoral noch kaum abzuschätzen.

Dieser Exkurs war notwendig fragmentarisch, sollte aber deutlich machen, daß bei empirischen Untersuchungen über Glück oder Zufriedenheit prinzipiell die Gefahr besteht, daß primär das subjektive Anspruchsniveau des Einzelnen, seine Fähigkeit, sich auf die Umwelt einzustellen, erfragt und weniger seine zwar subjektive, aber dennoch zugleich sachbezogene Bewertung objektiver Tatbestände ermittelt wird. Dies wird noch zu prüfen sein.

Aus unseren bisherigen Erörterungen der Begriffe Arbeit und Zufriedenheit können wir folgende Schlußfolgerungen ziehen:

1. Arbeit unterlag im historischen Verlauf außerordentlich veränderlichen, ja sogar konträren, obendrein zumeist religiös legitimierten Bewertungen, die vom Fluch bis zum Segen reichen.

Auf die Gegenwart bezogen wird u.E. immer noch von einer sozialen Norm gesprochen werden, der Arbeit - welche es auch immer sei - eine positive Valenz zuzusprechen.

2. Zufriedenheit stellt sich dar als ein ausgeglichener, relativ andauernder Gemütszustand, der - folgt man einflußreichen philosophischen und religiösen Strömungen und der davon weitgehend bestimmten sozialen Norm - u.U. besser durch die Anpassung des eigenen Anspruchsniveaus an die äußeren Gegebenheiten als durch eine Veränderung der Umwelt an die eigenen Vorstellungen erreicht werden kann.

3. Aus 2. folgt, daß die Intensität von Arbeitszufriedenheit nur insoweit wirklich informativ ist, als das subjektive Verhältnis zur Arbeit (z.B. in Form von Streben nach Anpassung) mit beschrieben wird, das den Bezugsrahmen für die Bewertung bildet.

Als Konsequenz aus diesen Betrachtungen folgt, daß die Untersuchung der Arbeitszufriedenheit neben der Analyse der kognitiven und emotionalen Prozesse beim Zufriedenheitsurteil zuvor eine deskriptive Beobachtung der in der jeweiligen Kultur wirksamen Werte erfordert.

4. Theoretische Ansätze

4.1. Die Einbettung der Arbeitszufriedenheit in das Motivationsgeschehen

Wie schon die Darstellung der konzeptabhängigen Definitionen von Arbeitszufriedenheit andeutete, existiert ein **Nebeneinander verschiedener Theorien und Begriffs-konventionen**, die zwar letztlich bisher noch nicht zu einer übergreifenden Integration des Konzeptes geführt haben, jedoch für das Verständnis der weiteren Diskussion erforderlich sind.

Diese Situation rührt daher, daß es im Grunde kein eigenständiges Theoriekonzept der Arbeitszufriedenheit gibt. Der überwiegende Teil der von den einschlägigen Übersichtsreferaten (NEUBERGER 1974a, b, BRUGGEMANN u.a. 1975, WALTER-BUSCH 1977, ZINK 1979, WISWEDE 1980) angeführten Theorien sind allgemeine Motivationstheorien, die für die Zwecke der Organisationspsychologie adaptiert wurden.

Der Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit wird durch folgende vereinfachte Prozeßkette veranschaulicht:

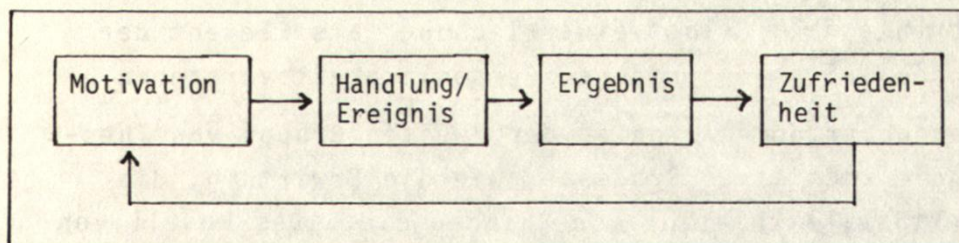


Abb. 5: Einfacher hypothetischer Zusammenhang von Motivation und Zufriedenheit

Zufriedenheit wird also als die Folge eines "Vergleichs" des durch die Motivation angestrebten Zieles mit dem Ergebnis verstanden. Das Schwergewicht der Motivationstheorien liegt naturgemäß auf einer Differenzierung von unterschiedlichen Motivationen, den "resultierenden" Handlungen und Ereignissen sowie den Ergebnissen (Belohnungen) und deren Rückwirkungen auf die Motivation. Demgegenüber bezieht sich das Problem der Arbeitszufriedenheit im engeren Sinne auf die spezifischen Bedingungen, unter denen aus bestimmten Ergebnissen Zufriedenheit "folgt".

Da die Motivationstheorien einen umfassenden Rahmen im Hinblick auf die Voraussetzungen und Folgen der Arbeitszufriedenheit bilden, sollen sie zunächst diskutiert werden.

Die erste Gruppe der im folgenden dargestellten Ansätze kann man nach der von CAMPBELL et al. (1970) durchgeführten Unterscheidung als inhaltlich bestimmte Ansätze bezeichnen. Bei ihnen sind die Inhalte der Bedürfnisse bzw. die Art der Ziele inhaltlich spezifiziert. Ebenso kann man sie der humanistischen Psychologie zuordnen, da sie nicht nur Verhalten als homöostatisches Regulans der Bedürfnisbefriedigung ansehen, sondern darüber hinaus das "Bedürfnis nach Selbstverwirklichung" als Element der gesunden und schöpferischen Persönlichkeit verstehen.

Demgegenüber dominieren in der zweiten Gruppe von Theorien die kognitiven Prozesse, wie die Erwartung, die subjektive Kalkulation von Chancen etc.. Das Modell von BRUGGEMANN (1974, 1975) stellt eine Synthese unterschiedlicher Ansätze dar, das wir zum Abschluß behandeln wollen.

Im Anschluß an die Darstellung der theoretischen Ansätze sind diese im Hinblick auf das Problem des Inhalts und der Wirkung von Bezugssystemen der Befragten auf das Zufriedenheitsurteil zu diskutieren.

4.2 Inhaltsbestimmte Theorien

4.2.1 Die Motivationstheorie von MASLOW

Auf die Motivationstheorie von MASLOW (1954) soll hier nur in aller Kürze eingegangen werden, da sie ausführlicher in NEUBERGER (1974 a), BRUGGEMANN et al. (1975) und kritisch von WISWEDE (1980) abgehandelt wurde.

MASLOWS Motivationstheorie ist zunächst eine Theorie der Persönlichkeitsentwicklung, und in der Übertragung auf die Organisationspsychologie liegt offensichtlich - wie noch zu zeigen sein wird - eine wesentliche Ursache für die zunehmend kritische Rezeption dieser Theorie.

MASLOW wollte sich zunächst von der pessimistischen und beschränkten Sicht der menschlichen Natur der FREUDschen Persönlichkeitstheorie distanzieren, indem er sich im Unterschied zu FREUD nicht an pathologischen Fällen orientierte, sondern auf die Entwicklung der "normalen" Persönlichkeit abhob. Aus seiner Sicht verläuft die natürliche Entwicklung des Menschen im Sinne einer allmählichen Entfaltung der wesentlichen menschlichen Bedürfnisse in fünf Phasen von "niedrigen" bis "hohen" Bedürfnissen. Diese werden z.B. wie folgt dargestellt:

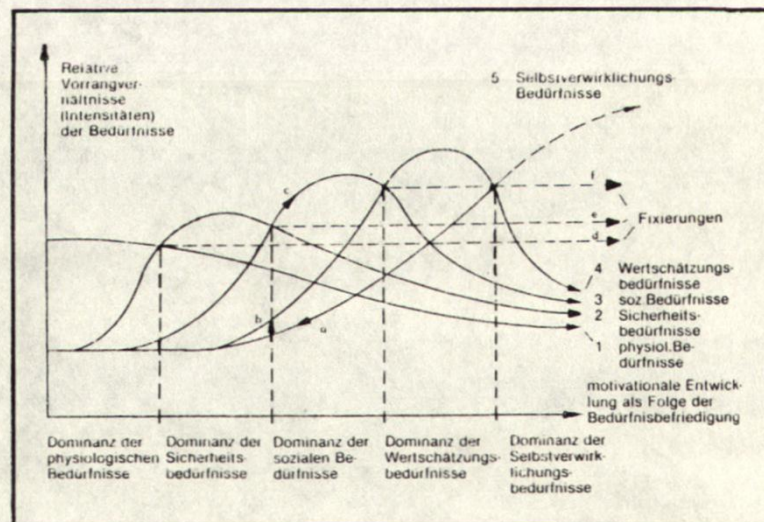


Abb. 6: Motiventwicklung nach MASLOW
(Darstellung aus WISWEDE 1980, S. 98)

Die Stufen sind prinzipiell in der Form aneinandergelockt, daß das jeweils "niedrigere" Bedürfnis zumindest bis zu einem gewissen Grad befriedigt sein muß, bevor das nächst höhere Bedürfnis aktualisiert wird. Dabei sind die ersten Motive sogenannte Defizit-Bedürfnisse, die nach ihrer Sättigung aus dem Bewußtsein des Betreffenden verschwinden. Als Beispiel für die niedrigste Stufe nennt MASLOW das Bedürfnis nach Luft. Sie ist für die menschliche Existenz unverzichtbar; sofern sie nicht ausreichend zur Verfügung steht, wird der Mensch alle verfügbaren Kräfte dafür einsetzen, sie zu erlangen. Steht sie aber ausreichend zur Verfügung, hat sie keinerlei motivationale Wirkung mehr. Ähnlich wird in der Befriedigung des Sicherheitsbedürfnisses die Voraussetzung für die Fähigkeit und die Entfaltung des Bedürfnisses nach liebevoller Zuwendung gesehen usw. Lediglich das Bedürfnis nach Selbstaktualisierung ist ein sogenanntes Wachstumsbedürfnis, das als grenzenlos und unstillbar vorgestellt wird. Unter diesem Bedürfnis versteht MASLOW "den Wunsch, das zu werden, was man wirklich ist, und all das zu werden, wozu man die Fähigkeiten besitzt" (MASLOW 1954, S.92).

Die wenigsten Individuen erreichen nach MASLOW jemals dieses oberste Hierarchieniveau, sondern sie bleiben im Bereich der sozialen Anerkennungsbedürfnisse.

Der Begriff der Selbstverwirklichung kann u.E. in diesem Zusammenhang nur in einem diffusen alltagssprachlichen Sinne verwendet werden. Im Hinblick auf seine empirische Verwendbarkeit bedarf es konkretisierender Abgrenzungen.

Die erstaunliche Beliebtheit des MASLOW-Modells mag mit seiner Frische und unmittelbaren Plausibilität erklärt werden, die der Distanziertheit sonstiger psychologischer

Verhaltensklärungen abgeht (vgl. HECKHAUSEN 1980). Sicher spielt auch eine wesentliche Rolle, daß dieses Ergebnis einer Analyse der Biographien herausragender Persönlichkeiten aus Gegenwart und Vergangenheit, wie Lincoln, Beethoven, Einstein, Roosevelt, Huxley usw., der Sinnkonstruktion des Lebens durch Intellektuelle, die ja diese Theorie überwiegend rezipieren, am besten entspricht. Auch ist die Universalität des Geltungsanspruchs faszinierend, der sich auf individuelle und gesellschaftliche Entwicklungen gleichermaßen bezieht.

Die mittlerweile recht umfangreiche Kritik an diesem Modell (vgl. NEUBERGER 1974a,b, insbesondere BRUGGEMANN u.a. 1975) zeigt jedoch, daß gerade der universale Anspruch durch dieses einfache Modell nicht eingelöst werden kann. Abgesehen davon, daß sich die Bedürfniskategorien oft nicht zureichend gegeneinander abgrenzen lassen (z.B. HALL/NOUGAIM 1968), bezieht sich die Kritik primär auf die hierarchische Ordnung der Bedürfnisse und der Dynamik ihrer Befriedigung. Schon wenn wir zunächst noch auf der Argumentationsebene MASLOWS bleiben, läßt sich etwa im Hinblick auf die kindliche Entwicklung argumentieren, daß gerade die sozialen Bindungen und Beziehungen überhaupt erst subjektive Sicherheit ermöglichen und insofern letzteren vorgeordnet und nicht nachgeordnet sein müßten (vgl. WISWEDE 1980).

Die erwähnten kritischen Studien stammen allerdings vorwiegend aus dem Bereich der Arbeitspsychologie. Bei ihnen zeigte sich, daß die wahrgenommene Bedeutsamkeit und die Befriedigung der verschiedenen Bedürfnisebenen je nach befragter Population unterschiedlich war und sich die prognostizierte Dynamik nicht nachweisen ließ (z.B. FREUND 1973). Auch die Ergebnisse von CENTERS/BUGENTAL

(1966), wonach das allgemeine Befriedigungsniveau mit der hierarchischen Höhe der Position in einer Organisation ansteigt, d.h. daß auf einer höheren Organisationsebene die niedrigeren Bedürfnisse schon befriedigt sind, können für die MASLOWsche These nicht als Beweis gewertet werden, da die Dominanz unterschiedlicher Bedürfnisebenen auf die unterschiedlichen sozialen Normen der auf verschiedenen betrieblichen Ebenen arbeitenden sozialen Gruppen zurückzuführen sein dürfte.

Die Struktur der geäußerten Bedürfnisse ist offensichtlich kaum durch die konkrete Erfahrung am Arbeitsplatz, als vielmehr durch die vorberufliche Sozialisation sowie die vorberuflichen Bezugsgruppen bestimmt. Dies ist aus der Studie von HALL/NOUGAIM (1968) zu schließen, bei denen sich keine Unterschiede in den Bedürfnissen von erfolgreichen und erfolglosen Managern ergaben.

Die empirischen Ergebnisse weisen stets auf die für Vertreter der Lerntheorie völlig selbstverständliche Tatsache hin, daß Bedürfnisse und Motivationen in sozialen Kontexten gelernt werden, so daß etwa bei verschiedenen sozialen Schichten unterschiedliche Bedürfnishierarchien anzutreffen sind. Hier rächt sich die mangelnde Berücksichtigung situativer Elemente im MASLOWschen Ansatz. Selbst wenn man nämlich den unteren Bedürfnisebenen im Hinblick auf das gesellschaftliche oder auch das individuelle Überleben grundsätzlich eine größere Bedeutung beimißt, so muß dies in keiner Weise für jede einzelne Rolle in dem gesamten Rollenhaushalt des Individuums zutreffen. Hier können nahezu beliebige Kompensationen auftreten. Wer etwa seine sozialen Zugehörigkeitsbedürfnisse durch ein entwickeltes Vereinsleben befriedigt, sieht sich möglicherweise nicht genötigt, diesen Anspruch auch in der Arbeits-

situation zu verwirklichen. Bestimmte Berufssparten setzen um des Einkommens oder des öffentlichen Ansehens willen ihre körperliche Existenz aufs Spiel (Rennfahrer, Boxer). So lassen sich im Zusammenhang mit unterschiedlichen Sinndefinitionen jeweils völlig neue "Bedürfnishierarchien" definieren. MASLOW beschreibt demgegenüber verschiedene Beispiele für Abweichungen von der normalen Form der Bedürfnisentfaltung und -befriedigung und rückt sie prinzipiell in die Nähe pathologischer Persönlichkeitsstrukturen (1970, S. 51 ff.).

Wir werden im folgenden noch im einzelnen besprechen, daß bestimmte Arbeitsorientierungen (so kann man u.E. eine bestimmte Struktur von Bedürfnissen oder Erwartungen der Arbeit gegenüber bezeichnen) durchaus pathologische Elemente beinhalten können. Es steht aber außer Frage, daß verschiedene Arbeitsorientierungen bzw. Bedürfnishierarchien auch im Sinne "psychischer Gesundheit" als gleichwertig zu beurteilen sind, und die pathologische Komponente erst anhand externer Kriterien nachgewiesen werden muß. Die geringe Diskriminierbarkeit der Kategorien und die Unmöglichkeit, die postulierte Dynamik zu bestätigen, veranlaßte andere Autoren zu einer Reduktion der postulierten Bedürfniszahl auf drei (ALDERFER 1969) bzw. zwei Bedürfnisse (LAWLER/SUTTLE 1973).

Letztere machten nurmehr eine Tendenzaussage, indem sie eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Aktivierung höherer Bedürfnisse nach Befriedigung physiologisch-biologischer Bedürfnisse postulierten.

Der Wert der Theorie von MASLOW liegt sicherlich in seiner gegenüber lerntheoretischen Ansätzen völlig andersartigen Wertorientierung, die auch bei den Organisationstheorien einen Anstoß für neue Entwicklungen bildete (HERZBERG et al.

1959, MCGREGOR 1960, ARGYRIS 1965). Seine Distanzierung von der "Rattenpsychologie" und seine Orientierung an der Frage nach der Sinnerfüllung des Lebens kann als ein produktiver Gegenpol gegenüber einer primär an Reiz-Reaktions-Gegebenheiten orientierten Psychologie gewertet werden.

So kann wissenschaftshistorisch die Leistung des MASLOW-Modells darin gesehen werden, die Aufmerksamkeit der Fachwelt und insbesondere der Praktiker auf ein breiteres menschliches Bedürfnisspektrum, das auch für Organisationen relevant ist, aufmerksam gemacht zu haben, als es der Taylorismus und der Human-Relations-Ansatz vorsah.

4.2.2. Die HERZBERG-Theorie

Ein sehr bedeutsames Paradigma der Arbeitszufriedenheit, das auch heute noch in Wissenschaft und Praxis nachwirkt, ist die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG. Die zahlreichen Untersuchungen, die diese Theorie stützen oder widerlegen, sind ihrerseits in zahlreichen und umfassenden Literaturübersichten, z.B. von HOUSE & WIGDOR (1967) sowie KAPLAN et al. (1969), KING (1970), BOCKMAN (1971), NEUBERGER (1974a), BRUGGEMANN et al. (1975), ROSENSTIEL (1975), WALTER-BUSCH (1977) kommentiert worden. Die wohl mittlerweile über 100 Studien, die sich mit HERZBERGs Theorie kritisch beschäftigten, haben gegenwärtig zu einer Art Patt-Situation geführt, die im wesentlichen daraus resultiert, daß solche Untersuchungen, die sich derselben Befragungsmethode wie HERZBERG bedienten, seine Ergebnisse unterstützten, während solche Untersuchungen, die sich anderer Methoden bedienten, zu anderen Ergebnissen kamen. Eine solche Situation ist nach Meinung verschiedener Autoren (z.B. MINER/DACHLER 1973) dazu angetan, diese Theorie gänzlich fallen zu lassen, da sie gegenüber einer echten Falsifikation immun zu sein scheint. Wir wollen diese Theorie hier erneut diskutieren, u.a. weil HERZBERGs Begriffsbildung der "Satisfiers" ("Motivators", "Content-factors") und der "Dissatisfiers" ("Hygienic-factors", "Context-factors") aus der heutigen Diskussion nicht mehr wegzudenken ist und in einem engen Zusammenhang mit den Bestrebungen um die Humanisierung am Arbeitsplatz steht. Darüber hinaus wird diese Theorie auch in neuen theoretischen Modellen verändert wieder aufgegriffen (ROHL 1978, 1980, ZINK 1975, 1979).

Vor allem wollen wir die Implikation seines methodischen Vorgehens im Vergleich zu alternativen Vorgehensweisen neu reflektieren, da wir hier, auch unter Berücksichtigung der Kritik an diesem Konzept, eine Möglichkeit zu einer Differenzierung und Präzisierung des ansonsten diffusen Konzepts der Arbeitszufriedenheit sehen.

Die seinerzeit vorliegenden Ergebnisse hinsichtlich der Faktoren, die hohe oder niedrige Arbeitszufriedenheit bedingen, beurteilten HERZBERG und seine Mitarbeiter am Ende der 50er Jahre als unbefriedigend. Die Erhebungsergebnisse waren nicht eindeutig interpretierbar und außerdem erschienen ihm die üblichen Verfahren zur Messung von Arbeitszufriedenheit als zu abstrakt und vom Lebenskontext der befragten Person zu weit entfernt. "Präzise, quantitative Einstellungsdaten sind beschränkt, wie immer man auch die Verfahren und Items verfeinert, auf Rangplätze oder Bewertungen von Generalisierungen. Der Ansatz, den wir gewählt haben, beruht demgegenüber auf der Annahme, daß die besten Daten für ein neuartiges Meßverfahren nicht von solchen Manipulationen von Generalisierungen, sondern von Berichten über Ereignisse herkommen sollten" (HERZBERG et al. 1959, S. 17f.).

Statt nomothetisch generalisierender Verfahren zur Differenzierung größerer Gruppen plädieren sie für ein idiographisches Vorgehen, in dem die Zuordnung von relevanten Arbeitsaspekten, Wertungen und Verhaltenstendenzen durch die Befragten selbst vorgenommen wird (HERZBERG et al. 1959, S. 11f). Auf diesen Gegensatz wird noch im weiteren einzugehen sein.

Im Zuge seiner Kritik an den standardisierten Verfahren zur Messung von Arbeitszufriedenheit verfielen HERZBERG und seine Mitarbeiter allerdings in das andere Extrem einer zwar einfachen und klassischen Befragungsform, die allerdings im höchsten Maße artefaktverdächtig ist. Sie ließen die zu be-

fragenden Mitarbeiter zum einen Vorfälle beschreiben, in denen sie sich an ihrem Arbeitsplatz besonders wohl gefühlt haben, und in einer weiteren Frage solche Vorfälle beschreiben, in denen sie sich besonders unwohl gefühlt haben (critical incidents). Die Geschichten wurden protokolliert und einer Inhaltsanalyse unterworfen. Das wichtigste Ergebnis dieser Untersuchung war die Feststellung, daß im Zusammenhang mit positiven Erfahrungen überwiegend "Kontentfaktoren" wie Leistung (41%), Anerkennung (33%), Arbeitsinhalt (26%), Verantwortung (23%) oder Aufstieg (25%) genannt wurden. Andererseits wurden im Zusammenhang mit geringer Zufriedenheit "Kontextfaktoren" wie Unternehmenspolitik und Organisation (31%), Führung (20%), Kollegen (20%) oder Vorgesetzte (15%) genannt.

Abbildung 7, in der die Ergebnisse der HERZBERG-Studie zusammengefaßt sind, zeigt, daß diese Zuordnung der einzelnen Faktoren zu angenehmen oder unangenehmen Situationen nicht eindeutig ist, aber erkennbare Schwerpunkte aufweist.

Aus diesen Ergebnissen zogen HERZBERG und seine Mitarbeiter den Schluß, daß sich lediglich bestimmte Faktoren zur Herstellung wirklich befriedigender Arbeitsverhältnisse eignen. Dies führte zu der Formulierung der sogenannten Zweifaktoren-Theorie, derzufolge man zwischen den schon erwähnten "Kontextfaktoren" einerseits und den "Kontentfaktoren" andererseits unterscheiden muß. Dabei sind der Theorie zufolge die "Kontentfaktoren" in der Lage, Arbeitszufriedenheit zu bewirken, nicht aber Unzufriedenheit. Demgegenüber sind die "Kontextfaktoren" in der Lage, Unzufriedenheit, nicht aber Zufriedenheit zu bewirken. Praktisch bedeutet dies, daß etwa die klassischen Maßnahmen-Programme der Human-Relations-Doktrin, die sich primär auf "Hygiene"-Aspekte bezogen (z.B. kooperativer Führungsstil) bestenfalls dazu geeignet sind, bestehende Arbeitsunzufriedenheit zu beseitigen, jedoch nicht wirkliche Arbeitszufriedenheit herbeizuführen. Dies sind nach HERZBERG nur die "Kontentfaktoren" zu leisten in der Lage.

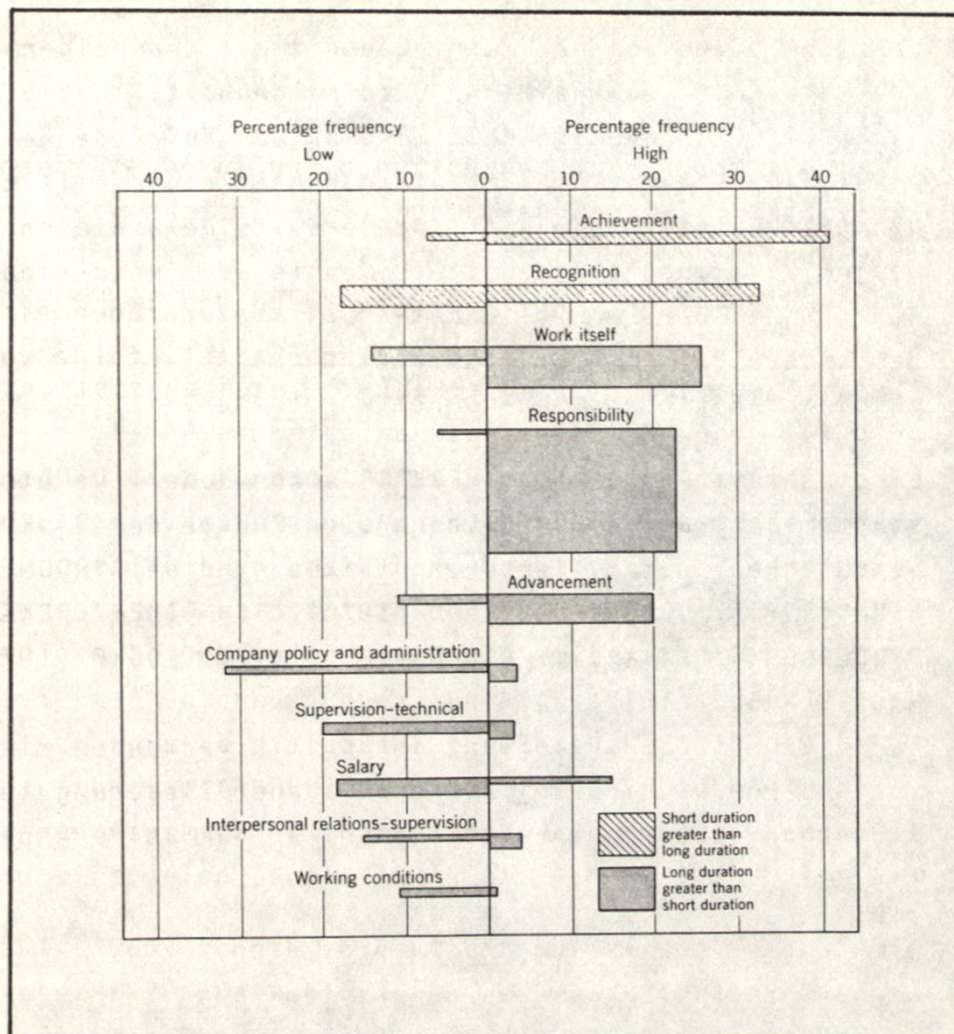


Abb. 7: Vergleich von "satisfiers" und "dissatisfiers"
 (aus: HERZBERG et al. 1959, S. 81)¹⁾

1) In der Legende des Schemas ist nicht vermerkt, daß die Breite der Balken das Verhältnis von langfristigen zu kurzfristigen Einstellungseffekten bedeutet. Verantwortung wird also sehr viel häufiger als langfristiger "satisfier" denn als kurzfristiger genannt. Erfolg wurde (Schraffur) um ein geringfügiges häufiger als kurzfristiger "satisfier" genannt.

Galt bei den früheren Theorien die Vorstellung einer einzigen Dimension der Zufriedenheit mit den beiden Extrempolen Zufriedenheit und Unzufriedenheit, so gibt es nach HERZBERG sowohl eine Dimension der Zufriedenheit, wobei die Pole mit Arbeitszufriedenheit einerseits und Nicht-Arbeitszufriedenheit andererseits gekennzeichnet werden, als auch eine zweite Dimension der Unzufriedenheit, wobei der eine Pol Nicht-Arbeitsunzufriedenheit und der andere Pol mit Arbeitsunzufriedenheit (infolge von "Hygiene"-Faktoren) bezeichnet werden muß.

Unser Referat der an dem HERZBERGschen Modell geübten Kritik muß sich auf die u.E. zentralen Punkte der Diskussion beschränken. Detailliertere Kritiken sind bei VROOM (1964), KING (1970), SCHWAB/HENEMANN (1970), SCHNEIDER/LOCKE (1971), NEUBERGER (1974 a), v. ROSENSTIEL (1975), LOCKE (1976), WALTER-BUSCH (1977) zu finden.

Für die weitere Darstellung der Kritik verwenden wir die von WALTER-BUSCH (1977) vorgeschlagene Gliederung in:

1. methodische, 2. inhaltliche und 3. normative Aspekte.

ad 1) Methodische Aspekte

Wie schon erwähnt, wurde die HERZBERGsche Theorie nur von solchen empirischen Studien gestützt, die eine der HERZBERG'schen Fragestellung nahestehende oder identische Methodik verwendeten (90 %); demgegenüber falsifizierten "nicht weniger als 74 % der empirischen Untersuchungen, die eine andere als HERZBERGs Fragestellung anwandten, seinen Ansatz ganz oder teilweise" (vgl. WALTER-BUSCH 1977, S.55). Insofern liegt es nahe, HERZBERGs Untersuchungsergebnisse weitgehend als Artefakt seiner speziellen Fragestellung anzusehen. Dieser Verdacht zielt insbesondere auf die allgemein menschliche Neigung, unangenehme Tatbestände anderen Menschen oder äußeren Umständen, positive Handlungsergebnisse jedoch sich selbst zuzuschreiben (vgl. z.B. VROOM 1964). Diese Neigung wird durch die im letzten Jahrzehnt intensivierten Untersuchungen zur Attributionstheorie gestützt. Auch dürfte die soziale Erwünschtheit in der Befragungssituation (ANGER 1969) bei der Bevorzugung von intrinsischen Aspekten als Motivatoren eine nicht unerhebliche Rolle spielen (vgl. HARLAN et al. 1977).

WERNIMONT (1966) konnte zeigen, daß nur "freie Fragen" die Ergebnisse HERZBERGs replizieren, während sich bei Zwangswahlfragen, die eher typisch sind für strukturierte Befragungen, die intrinsischen Arbeitsaspekte als bedeutsam sowohl für befriedigende wie für unbefriedigende Arbeitssituationen herausstellten. Dies ist auch eine der wichtigsten Schlußfolgerungen der auf den Entwurf der Zweifaktorentheorie folgenden Diskussion.

Der methodologische Disput um das Zeifaktorenmodell leidet u.E. unter der Reifikation des Untersuchungsgegenstandes im Prozeß seiner Abbildung im empirischen System, weil die Reaktionen der Befragten auf eine bestimmte Befragungsmethode gleichgesetzt werden mit dem psychologischen Gegenstand selbst (vgl. zu diesem Problem Teil II).

Attribution

Es wird also zu wenig berücksichtigt, daß Arbeitszufriedenheit ein Konstrukt ist, das eine latente Reaktionsbereitschaft des Individuums abbilden soll. Nach unserer Auffassung gibt es weder ein einziges Zufriedenheitskontinuum im Bewußtsein des Individuums, auf dem es gewissermaßen täglich eine Einstufung vornimmt, noch gibt es davon zwei. Beide Formen der Befragung legen dem Individuum bestimmte Anordnungen der eigenen emotionalen Erfahrung nahe, beeinflussen also das sich ergebende Modell. Dabei stellt sich die Frage, welches Modell im Sinne der Fragestellung als das geeignetere angesehen werden muß. Das strukturierte Verfahren veranlaßt den Befragten, die verschiedenen Aspekte der Zufriedenheit gewissermaßen auf einem einzigen Zufriedenheitskontinuum anzuordnen, sie also untereinander im Hinblick auf diese gemeinsame Dimension zu vergleichen. Demgegenüber erleichtert die Methode der "kritischen Ereignisse" Antworten im Sinne der selbstbildverteidigenden Attribuierungstendenzen, ohne letztlich eine Bilanzierung zu verlangen.

ad 2) Das inhaltliche Problem

Die HERZBERG-Theorie behauptete zunächst, daß grundsätzlich nur "Kontentfaktoren" die eigentliche Arbeitszufriedenheit bestimmen, während die "Kontextfaktoren" lediglich dazu beitragen, daß keine Unzufriedenheit entsteht. Zwar erscheint dieses Ergebnis zunächst einmal durchaus plausibel: So wird etwa das Fehlen schlechter Arbeitsbedingungen verhindern, daß es wegen der Arbeitsbedingungen zu Unzufriedenheit kommt, ohne deshalb eine besonders hohe Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsfreude zu verursachen. Allerdings zeigten schon bald verschiedene Untersuchungen, daß die Wirksamkeit der "Kontentfaktoren" und der "Kontextfaktoren" je nach befragter

Kontextfaktoren
Hygiene f. d. B.

Population und Zufriedenheitsniveau stark schwanken. Der ebenfalls nach der HERZBERGschen Methode der kritischen Ereignisse vorgehende MYERS (1964) unterschied denn auch zwischen "maintanance-seekers", bei denen vorwiegend "Kontextfaktoren" zur Zufriedenheit führten und den "motivation-seekers", bei denen überwiegend "Kontentfaktoren" zur Zufriedenheit beitrugen. Mit dieser Unterscheidung, die HERZBERG (1966, 1975) später selber in ähnlicher Weise übernahm, verlor die ursprüngliche Theorie zwar an Allgemeingültigkeit, wurde aber auf der anderen Seite etwas differenzierter. Durch diese Begrifflichkeit wurde implizit der schichtspezifischen Sozialisation Rechnung getragen und die Möglichkeit einer differentiellen Hierarchisierung der Bedürfnisverwirklichung eingeräumt in dem Sinne, daß auf einer unteren Ebene der Arbeitszufriedenheit die "Hygiene"-Faktoren an Bedeutung gewinnen, während auf einer gehobenen Ebene der Zufriedenheit die Motivatoren entscheidender für die Zufriedenheit und Unzufriedenheit des Individuums werden (vgl. GURIN et al. 1960, S. 160, CENTERS/BUGENTAL 1966, HINRICHS/MISCHKIND 1967, HINES 1973). Versuche durch spezifische Hypothesen (z.B. KING 1970, HINRICHS/MISCHKIND 1967) die recht globalen Aussagen HERZBERGs zu differenzieren, konnten ebenfalls nicht bestätigt werden (HULIN/WATERS 1971).

Da die allgemeine Arbeitszufriedenheit stark mit dem beruflichen Status kovariiert, zeigt sich (vgl. Abb. 8), daß die unteren beruflichen Schichten gleich häufig "Kontext"- wie "Kontent"-Faktoren als positive Ereignisse nennen, während bei höheren beruflichen Schichten die intrinsischen Faktoren eindeutig überwiegen. Es ist allerdings charakteristisch für die Argumentation HERZBERGs, in den Einstellungen der Beschäftigten eine unmittelbare Reflektion der Qualität des Arbeitsplatzes zu sehen und die möglichen Prägungen außer- oder vorberuflicher Sozialisation außer acht zu lassen (vgl. auch KALLEBERG 1977).

Die Befragten nennen als positive (+) bzw. negative (-) Faktoren ihrer Arbeit . . .	Berufszugehörigkeit															
	Professionell-akademische gehobene technische Berufe		Manager, Eigentümer		Untere Angestellte (ohne Verkäufer)		Verkäufer		Gelernte Arbeiter		Angelernte Arbeiter		Ungelernte Arbeiter		Berufe des primären Sektors	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
. . . nur intrinsische Sachverhalte	80	25	68	26	39	26	60	22	54	20	49	13	29	16	58	13
. . . nur extrinsische Sachverhalte	2	31	9	39	24	37	7	40	14	46	24	52	29	46	17	56
. . . sowohl in- als auch extrinsische Sachverhalte	16	15	20	9	35	13	29	18	28	6	31	8	26	7	17	8
. . . keine Sachverhalte	—	26	—	24	2	20	2	11	2	26	3	26	8	30	1	23
Frage nicht gestellt	2	3	3	2	—	4	2	9	2	2	2	1	8	1	7	—
n =	100 % (119)		100 % (127)		100 % (46)		100 % (55)		100 % (202)		100 % (152)		100 % (84)		100 % (77)	

Abb.8: Beziehungen zwischen Berufszugehörigkeit und intrinsischer bzw. extrinsischer Sachverhalte der Arbeit nach GURIN et al. 1960 S. 159/161 entnommen aus WISWEDE 1980, S. 111.¹⁾

ad 3) Der normative Aspekt

Der Ansatz von HERZBERG hat - und hierin hat er einen engen Bezug zu MASLOW - einen eindeutig normativen Inhalt. HERZBERG (1975) stellt fest, daß jede Gesellschaft Mythen brauche, um ihre institutionalisierten Lebensformen zu schützen. Deshalb verwendet er alttestamentarische Personen zur Repräsentation seines dualistischen Menschenbildes (1966, 1975). Adam repräsentiert einen Menschen, der in seiner Arbeit nur noch nach der Befriedigung solcher Motive sucht, die mit der Arbeit selbst kaum noch etwas zu tun haben. Es ist der seelisch nicht entwickelte Mensch, der nur noch Unannehmlichkeiten mei-

¹⁾ GURIN et al. (1960) verwenden den Begriff "ego-satisfaction" für intrinsische Befriedigung.

det und keinen Wunsch nach seelischem Wachstum verspürt. Demgegenüber sucht ABRAHAM sich selbst zu verwirklichen und in der Arbeit eine seelische Entfaltung zu finden.

HERZBERG et al. (1959, S. 130 ff.) sahen in den mangelnden Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in der Arbeit negative Folgen für die Individuen und für die Gesellschaft.

"An individual living in such a world is debarred from seeking real satisfactions in his work. Interpersonal relationships outside work are overloaded; the hobby often becomes a substitute for the job. But the hobby cannot give the complete sense of growth, the sense of striving toward the meaning for a goal, that can be found in one's life work".

Auf Dauer befürchten sie eine inflexible und nicht kreative Gesellschaft, die unfähig wird, auf die Belastungen einer anfordernden Welt angemessen zu reagieren.

Letztlich wird in der Fachdiskussion kaum der Forderung widersprochen, daß die Arbeit jedem einzelnen die Möglichkeit bieten solle, sich in ihr zu verwirklichen. Versuche zur Verwirklichung dieser Forderung wurden bei den Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit nicht ohne Bezug zu HERBERG's Theorie unternommen. Dennoch ist zunächst zu fragen, ob diese Forderung ohne weiteres aus den bisher dargestellten Untersuchungen abgeleitet werden kann.

Der Darstellung von GURIN et al. (1960) (vgl. Abb. 8) war zu entnehmen, daß die intrinsischen Faktoren offenbar bei höherem beruflichem Status eine größere Rolle spielen (vgl. auch MYERS 1964). Die unterschiedlichen Motivationstypen können also nicht lediglich als Folge differentieller Arbeitsbedingungen verstanden wer-

werden, sondern dürften in erheblichem Ausmaß Resultate vorberuflicher und beruflicher Sozialisation darstellen. Wenn aber die unterschiedlichen Präferenzen für intrinsische oder extrinsische Faktoren auf verschiedenen Beschäftigungsniveaus das Resultat vorberuflicher und allgemein beruflicher Sozialisation sind, die gewissermaßen das Anspruchsniveau definieren, stellt sich die Frage nach der Legitimität einer solchen normativen Zielsetzung für die Gesamtheit aller Beschäftigten.

Wenn eine intrinsische Arbeitsmotivation nämlich primär aus vorausgegangenen Lernprozessen resultiert, muß berücksichtigt werden, daß der Vollzug von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen im Sinne etwa einer Aufgabenbereicherung solche Personen unter Druck setzen würde, die aufgrund eben dieser Lernerfahrungen als "maintenance-seekers" (ADAM) anzusehen sind.

ZINK (1975, 1979), der unter Anwendung der "critical incident" Methode zahlreiche Untersuchungen durchführte, kam zu dem Schluß, daß sowohl die soziokulturelle Umwelt wie auch die konkrete Erfahrung mit Arbeitssystemen unterschiedliche Wertkonzepte oder Bedürfnisstrukturen bewirken, denen die Organisationen durch differenzierte Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen entsprechen sollten.

An die Stelle der ursprünglich normativen Orientierung von HERZBERG tritt so eine pluralistische Zielvorstellung, die auf eine individualisierte Organisation hinausläuft, die den verschiedenen denkbaren Orientierungen gerecht wird.

Eine solche relativierende Wertung läßt jedoch die Frage nach der psychischen Gesundheit und der Wertung von Arbeitsplätzen im Hinblick auf dieses Kriterium offen.

4.2.3. Das Modell von HACKMAN und OLDHAM

Ebenfalls den inhaltsbestimmten Theorien läßt sich das Modell von HACKMAN/OLDHAM (1975, 1976) zuordnen, dem verschiedentlich in der organisationspsychologischen Forschung ein außerordentlicher Stellenwert eingeräumt wird. "Dieses Modell faßt den amorphen Bestand früherer Forschungsergebnisse und Theorienreflexionen zusammen und liefert erstmals spezifische theoretische Aussagen solcher Präzision, daß sie einer direkten empirischen Überprüfung unterzogen werden können, ohne gegenüber Falsifikationen aufgrund von Aussageundeutlichkeiten im Modell immun zu sein" (SCHMIDT et al. 1981). Dies ist im folgenden zu prüfen.

Ein zentraler Bestandteil dieses Modells ist die Untersuchung von Beschäftigten hinsichtlich der Dimension "Bedürfnis nach Entfaltung". Diese Variable ist Resultat einer Forschungsreihe, die unter dem Begriff der individuellen Differenzen (individual differences) firmierte (TURNER/LAWRENCE 1965, HULIN/BLOOD 1968, HACKMAN/LAWLER 1971, BRIEF/ALDAG 1975, ROBEY 1974, HULIN 1976). Die Position der "individuellen Differenzen" besagt, daß Arbeitszufriedenheit weder ausschließlich als Funktion objektiver Charakteristika der Arbeitssituation, noch ausschließlich als Funktion einer Befriedigung universalistischer menschlicher Grundbedürfnisse verstanden werden darf, sondern daß die interaktiven Wirkungen zwischen Person und Situation berücksichtigt werden müssen. Diese These hat ihren Ursprung in den Untersuchungen von TURNER/LAWRENCE (1965), die als intervenierende Variable hinsichtlich der Wahrnehmung der Arbeitssituation die "Kleinstadt-Großstadt"-Differenz hervorgehoben haben. Arbeiter aus Großstädten wiesen bei einfachen Tätigkeiten eine hohe Zufriedenheit auf, während Arbeiter aus Kleinstädten mit komplexen Tätigkeiten zufriedener waren. Weitere Untersuchungen von BLOOD/HULIN (1967) und HULIN/BLOOD (1968) unterstützten die These, daß subkulturelle Faktoren als moderierende Variable wirksam

sind. Dies sind insbesondere städtische vs. ländliche Sozialisation und protestantische vs. katholische Wertorientierung. Später trat die Dimension "Intensität von höherrangigen Bedürfnissen" (HACKMAN/LAWLER 1971, WANOUS 1974) hinzu, mit der eine Präferenz für einen abwechslungsreichen, Autonomie ermöglichenden Arbeitsplatz gemeint ist, der anfordernd und interessant ist. HACKMAN/LAWLER schlossen, daß Individuen, die "Wachstumsbedürfnisse" haben, in besonder Weise positiv auf komplexe, herausfordernde Tätigkeiten reagieren. Dieses Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung (individual growth need strength) umfaßt nach HACKMAN/LAWLER den Wunsch nach Selbständigkeit und Leistungsrückmeldung, nach Entscheidungspartizipation und nach optimaler Leistungszielerreichung. Diese Variable wird im Modell von HACKMAN/OLDHAM (1975, 1976) zu der zentralen intervenierenden Variablen.

Im übrigen enthält dieses Modell eine umfassende Beschreibung der Arbeitssituation (allerdings nur ihrer subjektiven Perzeption), die es durch fünf "Kerndimensionen" operationalisiert (vgl. Abb.9). Die Wahrnehmung dieser Arbeitssituation schlägt sich in bestimmten "kritischen psychologischen Zuständen" nieder, aus denen sich dann persönliche oder arbeitsbezogene Ergebnisse ableiten lassen sollen. Die fünf Kerndimensionen der Arbeitssituation sind: Anforderungswechsel (skill variety), Identität (Ganzheitlichkeit) der Aufgabe (task identity), Wichtigkeit der Aufgabe (task significance), Autonomie (autonomy) und Rückmeldung (feedback from the job). Die drei Kerndimensionen Anforderungswechsel, Identität der Aufgabe und Wichtigkeit der Aufgabe sollen gemeinsam die erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit beeinflussen. Die wahrgenommene Autonomie soll die erlebte Verantwortlichkeit und schließlich die "Rückmeldung" (z.B. Lob, Kritik) das Wissen um die Ergebnisse der Arbeit bestimmen. Aus einer Verbesserung dieser kritischen psychologischen Zustände werden als bewirkte Variable eine erhöhte

Arbeitszufriedenheit, eine erhöhte intrinsische Motivation, Zufriedenheit mit den Entfaltungsmöglichkeiten, geringere Absentismus- und Fluktuationsraten und schließlich eine verbesserte Qualität der Arbeitsleistung erwartet. Die intervenierende Variable "Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung" greift in diesem Modell einmal bei der Verbindung zwischen den Kerndimensionen und den psychologischen Zuständen und zum anderen bei der Verbindung zwischen den psychologischen Zuständen und den Folgevariablen.

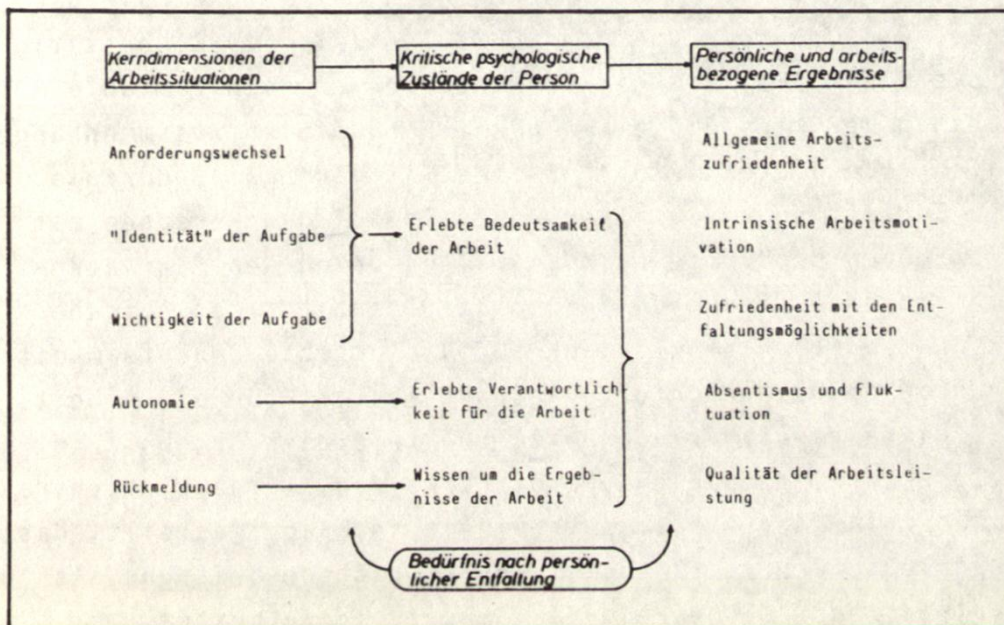


Abb. 9: Das Job-Characteristics-Modell nach HACKMAN/OLDHAM (1975)

Zentrales Postulat des Modells ist, "that an individual experiences positive affect to the extent that he learns (knowledge of results) that he personally (experienced responsibility) has performed well on a task he cares about (experienced meaningfulness)" (HACKMAN/OLDHAM 1976, S. 255 f.).

Dieser positive Affekt soll verstärkend auf das Individuum wirken und regt es an, weiterhin auch in der Zukunft das Beste zu leisten. So soll Arbeitsstrukturierung zu einem sich selbst perpetuierenden Zirkel steigender Arbeitsmotivation führen, der wesentlich auf sich selbst generierender Belohnung basiert.

Verschiedene empirische Prüfungen zeigen zumindest eine gewisse differentielle Verwendbarkeit des Modells, wenngleich sich einige Konfundierungen zwischen verschiedenen - als unabhängig gedachten - Variablen ergaben und andererseits bestimmte postulierte Zusammenhänge nicht rekonstruierbar waren. Die Untersuchung von SCHMIDT et al. (1981) bestätigte die starke Wirksamkeit der intervenierenden Variable Wachstumsbedürfnis. Die im Modell behaupteten Zusammenhänge trafen modellgerecht für Personen mit geringem Bedürfnis nach Entfaltung viel seltener zu als bei den Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Entfaltung. Von den fünf Kerndimensionen erwies sich jedoch die Identität der Aufgabe als unwesentlich im Hinblick auf die erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit, die erlebte Verantwortlichkeit für die Arbeit oder die Arbeitszufriedenheit. Sollte dieses Ergebnis in weiteren Untersuchungen bestätigt werden, würde ein zentrales Postulat der Arbeitspsychologie in Frage gestellt, das die erlebte Ganzheitlichkeit der erbrachten Leistung als wichtiges Kennzeichen humaner Arbeitsplätze wertet. Da zudem der psychologische Zustand "Wissen um die Ergebnisse" zu schwache Korrelationen mit den Outputvariablen "allgemeine Arbeitszufriedenheit", "intrinsische Arbeitsmotivation" und "Zufriedenheit mit den Entfaltungsmöglichkeiten" aufwies, erscheint nach diesen Ergebnissen die Kerndimension "Rückmeldung" als verzichtbar.

Auch ist verwunderlich, warum HACKMAN/OLDHAM bei der Beschreibung der Arbeitssituation auf wesentliche Charakteristika verzichtet haben, die nicht zuletzt seit HERZBERG et al. (1959) als relevante Merkmale der Arbeitssituation bezeichnet wor-

den sind (z.B. Aufstieg u.a.m.). Darüber hinaus kann nicht übersehen werden, daß de facto die "Kerndimensionen" nicht objektive Maße darstellen, sondern subjektive Schätzungen dieser objektiven Tatbestände sind. Diese Schätzungen dürften jedoch ihrerseits durch subjektive Wahrnehmungsfilter - wie etwa die allgemeine Arbeitszufriedenheit oder intrinsische Motivation - geformt worden sein. Die Pfeile des Modells kennzeichnen deshalb lediglich die von den Forschern erwarteten bzw. postulierten "objektiven" Wirkungen der Modellelemente, ohne die Differenz zu den empirisch erfaßten zirkulären Wahrnehmungsprozessen der Befragten zu berücksichtigen. Eine Bewertung dieses Modells muß also zunächst berücksichtigen, daß der Bezug zu den objektiven Charakteristika der Arbeitssituation völlig offen ist und die Ergebnisse bisher lediglich eine nach geäußertem Wachstumsbedürfnis (was sich auch immer konkret dahinter verbergen mag) differenzierende Attribution von bestimmten psychischen Zuständen auf einige von den Befragten bewertete Merkmale der Arbeit belegen.

Das Modell basiert also auf der Annahme, daß bei der subjektiven Beschreibung der Merkmale der Arbeitssituation nur geringfügige motivational bedingte Wahrnehmungsverzerrungen auftreten. Andernfalls ist eine mehr oder minder hohe - lediglich motivational begründete - Interkorrelation zwischen den "Kerndimensionen" und den Ergebnisvariablen (personal und work outcomes) zu erwarten. LANDECK (1981) konnte zwar nachweisen, daß Beamtenanwärter, die verschiedene Arbeitsplätze im Rahmen ihrer Ausbildung durchliefen, zwei solcher Ausbildungsplätze weitgehend unabhängig beschrieben. Allerdings ist bei diesen Anwärtern nur eine geringe Festlegung (commitment) auf den Arbeitsplatz zu vermuten. Erst bei einer starken Festlegung auf einen Arbeitsplatz ist mit einer stärkeren Urteilsverzerrung zu rechnen.

Insoweit ist dies Ergebnis als relativ untypisch zu werten. Es muß also vorläufig dahingestellt bleiben, ob auch langjährige Mitarbeiter in den Kerndimensionen vergleichsweise wenig verzerrte Urteile abgeben.

4.3 Kognitive Ansätze

4.3.1 VRROOMs Instrumentalitätstheorie und ihre Erweiterungen

4.3.1.1 Einführung

Die nun darzustellende Instrumentalitätstheorie von VRROOM (1964) hat sich in der Organisationspsychologie als außerordentlich einflußreich erwiesen und wurde in weiteren Arbeiten immer weiter bereichert (GALBRAITH/CUMMINGS 1967, LAWLER/PORTER 1967, PORTER/LAWLER 1968, GRAEN 1969, WIENDIECK 1977, ZINK 1979, WISWEDE 1980). Die Einbettung des Zufriedenheitsproblems in ein umfassendes Motivationskonzept läßt sich sowohl am Ursprungskonzept VRROOMs wie auch an den Nachfolgemodellen am besten verdeutlichen.

Das Problem des Bezugssystems wird hier in völlig anderer Weise angegangen als bei MASLOW oder HERZBERG: Ein fundamentalere Aspekt von VRROOMs Theorie ist nämlich ihre Ahistorizität im Sinne der LEWINSchen Unterscheidung (1969) zwischen historischen und ahistorischen Verhaltensklärungen. Bei den letzteren wird Verhalten auf die dynamischen Gegebenheiten der gegenwärtigen Situation zurückgeführt. Die historische Verhaltensklärung fragt demgegenüber nach der Kontinuität einer Entwicklung und nach möglichen Ursachenkettens, die schließlich zu dem betrachteten Ereignis geführt haben. Das Problem der historischen Perspektive liegt in der Selektion der - im Hinblick auf das betrachtete Problem relevanten - früheren Erfahrungen. Dieses Problem umgeht die ahistorische Perspektive zunächst, indem sie die vielfältigen Interaktionen der gegenwärtig wirksamen Faktoren für die Kausalanalyse zu nutzen sucht.

Das Prinzip der Gegenwärtigkeit spielt für LEWIN eine außerordentlich entscheidende Rolle, indem er unterstreicht, "daß weder vergangene noch zukünftige psychologische Fakten das gegenwärtige Geschehen beeinflussen, sondern lediglich die gegenwärtige Gesamtsituation. Diese These folgt unmittelbar aus dem Grundsatz, daß nur konkret Existierendes wirken

kann "(LEWIN 1969,S.55). Zu den gegenwärtig wirkenden Kräften zählen allerdings auch die erlernten Fähigkeiten, Einstellungen und Persönlichkeitszüge sowie die Zukunftserwartungen, soweit sie in der Situation wirksam werden. Diese haben sich natürlich in einem historischen Prozeß entwickelt und relativieren in einem gewissen Sinn das Prinzip der Gegenwartigkeit.

Der Vorzug des ahistorischen Ansatzes liegt sicherlich in seiner Offenheit für das komplexe Zusammenwirken zahlreicher gegenwärtiger Faktoren. Ein Nachteil ist aber u.E. darin zu sehen, daß die Relevanz zahlreicher Faktoren in der Gegenwart nicht erkennbar ist und erst aus historischen Analysen der Entwicklung einer Situation erschlossen werden kann. LEWIN selbst betonte die Komplementarität historischer und ahistorischer Ansätze. Dieser Ergänzungsbedürftigkeit der ahistorischen Ansätze, die auch als formale Prozeßmodelle (CAMPBELL et al. 1970) bezeichnet werden, versuchte ZINK (1978,1979) durch die Integration von inhaltlichen und formalen Prozeßmodellen Rechnung zu tragen.

Der Ansatz von VROOM ist den Wert-Erwartungstheorien zuzurechnen, die eine bestimmte Handlung des Individuums durch eine Funktion der Stärke der Erwartungen, daß diese Handlung zu einem Ziel (Ergebnis) führt, und des Wertes, den dieses Ziel (Ergebnis) für das Individuum hat, bestimmen. Der "mentalistische" Charakter der Konstrukte "Wert" und "Erwartung", die schon bei LEWIN (1951) und TOLMAN (1959) entwickelt worden waren, unterscheidet dieses Modell von den S-R- sowie den Triebansätzen.

4.3.1.2. Das Konzept von VROOM

Die zentralen Elemente der Konzeption von VROOM sind also "Valenz" (valence) und "Erwartung" (expectancy), die die Motivationsstärke (force) bestimmen.

Das Valenzmodell

Unter Valenz versteht VROOM dabei eine affektive Orientierung gegenüber spezifischen Ergebnissen einer Handlung. Sie weist insofern eine gewisse Ähnlichkeit zu den Begriffen "incentive" (ATKINSON 1958), sowie "expected utility" (z.B. EDWARDS 1954) auf.

Im Hinblick auf dieses Valenzkonzept unterscheidet VROOM in Anlehnung an PEAK (1955) zwei Arten von Determinanten der Einstellung:

1. Die kognizierte Instrumentalität des Einstellungsobjekts, um verschiedene Konsequenzen zu erreichen.
2. Die Intensität und die Natur des Affektes, die von diesen Konsequenzen erwartet werden (Valenz).

VROOM definiert die funktionale Beziehung zwischen der Valenz von Ergebnissen und ihren erwarteten Konsequenzen durch folgende These:

These 1.: "Die Valenz eines Ergebnisses für eine Person ist eine monoton steigende Funktion der algebraischen Summe der Produkte der Valenzen von allen anderen Ergebnissen und ihrer Vorstellung von seiner Instrumentalität für das Erreichen dieser anderen Ergebnisse". (VROOM 1964, S. 17).

Das erstgenannte Ergebnis hat offensichtlich eine Mittelfunktion. Es hat keine eigene Valenz, sondern leitet sie aus seiner Instrumentalität im Hinblick auf andere Ergebnisse mit eigenen Valenzen ab.

In einer Formel ausgedrückt lautet dieser Satz:

$$V_j = f_j \left(\sum_{k=1}^n (V_k I_{jk}) \right) \quad (j=1 \dots n)$$

$$f_j > 0; \quad iI_{jj} = 0$$

V_j = die Valenz des Ergebnisses j (Mittel)

I_{jk} = die kognizierte Instrumentalität
($-1 \leq I_{jk} \leq 1$) des Ergebnisses j zur
Erreichung des Zieles k .

Das Valenzmodell kann die Bewertung der Arbeitssituation durch den Mitarbeiter klären, insoweit eine konkrete Handlung nicht als in sich motivierend, sondern als instrumentell im Hinblick auf ein übergeordnetes Ziel wahrgenommen wird. Da Organisationen auf der Fähigkeit des Menschen zur Unterscheidung von Zwecken und Motiven aufgebaut sind, Handlungszwecke in der Organisation also oft keinen direkt motivationalen, also intrinsischen Wert darstellen (vgl. TÜRK 1981), gewinnt dieses Modell insofern an Bedeutung, als es etwa eine Ableitung der "Valenz" der Arbeit ($=AZ=V_j$) aus "Spaß am Konsum" (V_k) und "Instrumentalität der Arbeit", diesen Konsum zu ermöglichen, (I_{jk}) erlaubt.

Die Motivationsstärke

Dieses Modell ist zunächst ein reines Motivationsmodell ohne direkten Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit. Da es aber ein wichtiges Element der später dargestellten komplexen Modelle ist, soll es hier kurz erläutert werden. Das Konzept der Erwartung (expectancy) berücksichtigt, daß motiviertes Verhalten nicht nur die eigene Wertung berücksichtigt, sondern auch die äußeren Risiken, die in bezug auf die beabsichtigte Handlung bestehen. Meistens ist eine Situation nicht völlig in der Kontrolle einer Person, so daß die Entscheidungssituation ein gewisses Risiko in sich birgt.

Das aus den beiden Konzepten Valenz und Erwartung resultierende direktionale Konzept nennt VROOM - in Anlehnung an LEWIN - "force" und soll hier als Motivationsstärke verstanden werden. VROOM definiert sie in seiner These 2: "Die auf eine Person wirkende Kraft (Motivationsstärke), eine Handlung durchzuführen, ist eine monoton ansteigende Funktion der algebraischen Summe der Produkte der Valenzen aller Ergebnisse und der Kraft ihrer Erwartungen, daß auf diese Handlung die Erreichung dieser Ziele folgt" (1964, S. 18).

In einer Formel ausgedrückt:

$$F_i = f_i \left(\sum_{j=1}^n (E_{ij} V_j) \right)$$

F_j = Motivationsstärke im Hinblick auf die Handlung i

E_{ij} = die Stärke der Erwartung ($0 \leq E_{ij} \leq 1$)

V_j = die Valenz des Ergebnisses j

Diese Modell sagt also den Anstrengungsgrad bei der Verfolgung eines Zieles voraus, so daß Unterschiede von Verhalten in Leistungssituationen erklärt werden können.

Mit der Theorie VROOMs konnte in empirischen Untersuchungen zwar ein Teil der Verhaltensvarianz einer Person am Arbeitsplatz erklärt werden, mehrere Aspekte der Theorie werfen jedoch Probleme auf.

Auch hier verweisen wir auf detailliertere Übersichten und Kritiken (MITCHELL/BIGLAN 1971, HENEMANN/SCHWAB 1972, WAHBA/HOUSE 1974, HOUSE / SHAPIRO/WAHBA 1974, MITCHELL 1974, NEUBERGER 1974 a, LOCKE 1975, CONNOLLY 1976, MITCHELL/BEACH 1977, MITCHELL 1979, HECKHAUSEN 1980) und beschränken uns auf eine grundsätzliche Wertung.

Ein fundamentales Problem ergibt sich aus der Offenheit dieses Ansatzes dadurch, daß seine empirische Überprüfung letztlich die Kenntnis der Werthierarchie des einzelnen Individuums voraussetzt. Da das Individuum aber immer nur beschränkte Aspekte der Arbeit ins Bewußtsein hebt und auch von diesen nicht in jedem Fall berichten wird, erreichen die Operationalisierungen nicht den in der Theorie gestellten Anspruch. Ferner erfordert die multiplikative Verbindung der Variablen Unabhängigkeit von Erwartung und Valenz. Eine entsprechende Differenzierung zwischen Mitteln und Zielen erscheint aber ohne eine Überforderung der individuellen kognitiven Struktur kaum möglich. Wegen der funktionellen Autonomie der Motive (ALLPORT 1970) können Mittel und Zwecke konfundieren (WISWEDE 1980).

Man kann infolgedessen die Operationalisierung bei nahezu allen bisherigen Untersuchungen in Frage ziehen. Bei einigen Studien scheint sich eine gewisse Tauglichkeit des multiplikativen Modells anzudeuten (vgl. z.B. HACKMAN/PORTER 1968, LAWLER 1968), während andere zu einem gegenteiligen Ergebnis kommen (STAHL/HARRELL 1981).

Die bisherigen empirischen Ergebnisse erlauben weder eine Verwerfung des Modells selbst, noch kann mit Sicherheit die Nullhypothese verworfen werden. Möglicherweise kann eine "Psychologisierung" dieses primär logischen Modells einer Weiterentwicklung dienlich sein. Ein erster wichtiger Schritt wäre sicher darin zu sehen, solche Situationen zu spezifizieren, in denen die Mittel-Ziel-Valenzen konfundieren. Auch kann durch eine Entwicklung zuverlässiger und gültiger Operationalisierungen eine weitere Klärung des Problems erwartet werden (ILGEN et al. 1981).

Eine andere Anregung von LOCKE (1976) wird noch in Kap.III.9.3 diskutiert werden.

4.3.1.3 Weiterentwicklungen des Modells von VROOM

Die Offenheit des VROOMschen Modells regte - wie erwähnt - zahlreiche Vorschläge zur Modifikation an, die zu einer ständigen Erweiterung des Modells führten. Hier sind insbesondere die Beiträge von PORTER/LAWLER (1968), GRAEN (1969), CAMPBELL et al. (1970), LAWLER (1971, 1973) sowie ZINK (1979) und WISWEDE (1980) zu nennen. Wir beschränken uns hier auf die leicht ergänzte Darstellung von WISWEDE (1980) die - wie auch ZINK (1979) - einen vorläufigen Endpunkt dieser Entwicklungen aufzeigt.

Das Modell differenziert den Begriff der Erwartung von VROOM, demzufolge eine Handlung zu einem bestimmten Ergebnis führt, in zwei Komponenten. Die erste Komponente, die WISWEDE Anstrengungserwartung nennt, bezieht sich auf die subjektive Erwartung des Beschäftigten, daß er eine bestimmte Leistung erbringen kann. Diese Erwartung hängt ab von den eigenen Erfahrungen und Beobachtungen im Berufsleben wie auch von dem eigenen Selbstwertkonzept. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Differenzierung von Erfolgs-vs. Mißerfolgsorientierten (vgl. ATKINSON 1957, MEYER 1973, WEINER 1974, HECKHAUSEN 1980, KLEINBECK/SCHMIDT 1983). Die Struktur der Leistungsmotivation (Erfolgs- und Mißerfolgsorientierung) wirkt sich durch eine differentielle Kausalattribution auf die Aufgabenbewertung aus. Mißerfolgsorientierte attribuieren Erfolge eher dem Zufall und in nur geringem Maße der eigenen Fähigkeit oder Anstrengung, während Erfolgsmotivierte sie eher ihrer Fähigkeit oder auch Anstrengung zuschreiben (MEYER 1973). Mißerfolge attribuieren Mißerfolgsorientierte eher ihren Mangel an Fähigkeiten, Erfolgsorientierte jedoch mangelnder Anstrengung oder gar dem Zufall. Im Falle eines Erfolges unter-

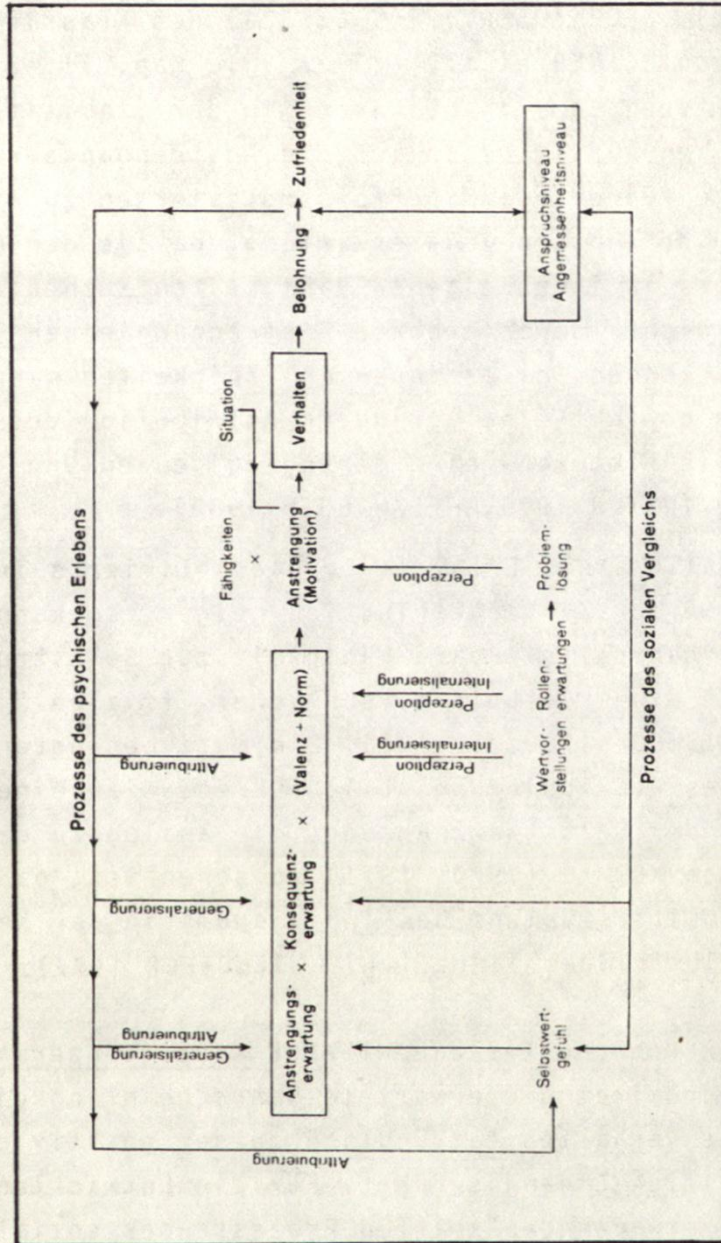


Abb. 10: Prozeßmodell der Arbeitsmotivation
(aus: WISWEDE 1980, S. 136)

scheiden sich beide Typen also in der Lokationsdimension (Selbst- versus Fremdzuschreibung) und im Falle eines Mißerfolges primär in der Stabilitätsdimension (Anstrengung vs. Fähigkeit) (HECKHAUSEN 1980, S. 524) des Klassifikations-schemas von WEINER et al. (1972/ vgl. Kap. II. 3.2.2.2.). Diese Differenzen - insbesondere in der Stabilitätsdimension - haben Auswirkungen auf die Anstrengungserwartung. Mißerfolge führen bei Mißerfolgsmotivierten zu einer Verringerung der Anstrengungserwartung, da sie den Grund ihres Mißerfolges in ihren eigenen Fähigkeiten suchen. Sie glauben also nicht, durch erhöhte Anstrengung einen Erfolg erzielen zu können, da es ihnen an Fähigkeiten mangle. Demgegenüber bewirkt eine geringere Attribution des Mißerfolgs auf stabile Faktoren, eine geringfügige Senkung der Erfolgserwartung (MEYER 1973, HECKHAUSEN 1980).

Wenn im Falle eines Erfolges Erfolgsmotivierte in besonderer Weise zur Selbstattribution neigen, so kann dies als "eine generalisierbare Fähigkeit zur Selbstregulierung im Dienste eines Gefühls persönlicher Effizienz" angesehen werden (WISWEDE 1980, S. 128). Die motivbedingten Unterschiede des Attribuierungsstils führen so zu einer Bestätigung der Selbstwahrnehmung, die analog zu der Formulierung von KORMAN (1970, 1971) zu sehen ist, daß die höchste positive Valenz des Individuums in der Realisierung seines Selbstbildes liege (vgl. WIENDIECK 1977).

Die zweite Komponente, die WISWEDE Konsequenzerwartung nennt, beinhaltet die erwartete Wahrscheinlichkeit, daß ein bestimmtes Verhalten tatsächlich zu dem positiv oder negativ bewerteten Ergebnis führt. Für die Entwicklung dieser Konsequenzerwartungen spielen Prozesse des sozialen Vergleichs und die Erfahrungen hinsichtlich der Kontingenz von erbrachter Leistung und erfolgter Belohnung, etwa im Sinne des "Ortes der Kontrolle" (ROTTER 1966), eine wichtige

Rolle. Die Konsequenz- oder Belohnungserwartungen variieren nicht, wie etwa ZINK (1979) postuliert, in Abhängigkeit von Attributionsmustern, da sich diese auf "Handlungs-Ergebnis-Erwartungen" beziehen, während sich ROTTERS Unterscheidung auf "Ergebnis-Folgeerwartungen" bezieht (vgl. HECKHAUSEN 1980, S. 530).

Beide Komponenten sind nach der Theorie der Leistungsmotivation von ATKINSON (1957) nicht unabhängig, da für bestimmte Personen eine sehr hohe oder eine sehr niedrige Erfolgswahrscheinlichkeit wenig motivierend sind, so daß die multiplikative Verknüpfung nicht unproblematisch ist. Folgen wir WISWEDE weiter, so ergibt eine multiplikative Verknüpfung der Erwartungsparameter mit dem "(Valenz + Norm)"-Parameter das Ausmaß der Anstrengung, also die Motivation. Durch die Implementation der Norm trägt er in veränderter Form einem Vorschlag von GRAEN (1969) Rechnung, der auf die besondere motivationale Lage des "standard performer's" gegenüber dem "effective performer" hinwies. Die additive Verknüpfung mit der Norm besagt, daß Individuen unter dem Druck der Anforderungsnorm auch dann zu Handlungen motiviert sein können, wenn die Valenz gleich null ist; wenn sie also selbst die Handlungsergebnisse nicht für wünschenswert halten.

Die Qualität des Verhaltens, das aus der Anstrengung bzw. Motivation erfolgt, ist abhängig von den Fähigkeiten bzw. dem Problemlösungsansatz sowie von situativen Faktoren. Bei mangelnder Fähigkeit oder unklaren Problemlösungsvorstellungen sowie situativen Hindernissen ist auch bei hoher Motivation ein Leistungsverhalten infrage gestellt. Die dem Verhalten folgende Belohnung bestimmt das Ausmaß der Zufriedenheit. Das Anspruchs- bzw. Angemessenheitsniveau, das aus Prozessen des sozialen Vergleichs resultiert, fungiert im Hinblick auf die

Bewertung der Belohnung als intervenierende Variable, wird jedoch im Rahmen einer länger andauernden Lernerfahrung durch die erreichten Belohnungen modifiziert.

Fazit

Arbeitszufriedenheit stellt sich nach diesen Modellen als die Bewertung von Handlungsergebnissen dar, die sich an einem Anspruchsniveau orientiert, dessen Inhalte und Wirkungen aber nicht weiter spezifiziert werden. Dagegen werden zahlreiche Verhaltensdeterminanten aufgeführt, die das Verhalten als eine Folge komplexer Interaktionen von Vorstellungen, Werten und Verhaltenstendenzen des Individuums einerseits sowie situativer Gegebenheiten andererseits erscheinen lassen. Das Modell hat als heuristischer Rahmen eine wichtige Funktion, läßt sich jedoch aufgrund seiner Komplexität und der problematischen Operationalisierung bestenfalls partiell empirisch überprüfen. Zudem bleibt aufgrund seines ahistorischen oder formalen Charakters völlig offen, welche Ziele das Individuum in den motivationalen Prozeß mit einbringt.

4.3.2 Austauschtheoretisch orientierte Beiträge

Den austauschtheoretischen Konzeptionen liegt die prinzipielle Annahme zugrunde, daß das rational handelnde, persönlich entscheidende Individuum sich dann zur Mitarbeit in einer Organisation entschließt bzw. seine Leistung erbringt, wenn die zu erwartenden Belohnungen (outputs) größer sind als seine Beiträge (inputs). Die in diesem Zusammenhang zu nennenden Theorien (Anreiz-Beitragstheorien, Equity-Theorie) sehen im Individuum primär den nach eigenem Urteil über seine Teilnahme oder Leistung - nach einem ökonomischen Prinzip - entscheidenden Mitarbeiter (vgl. MARCH & SIMON 1958, NICK 1974, DEUTSCH 1976).

Die Equity-Theorie (ADAMS 1965) macht im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit zunächst eine recht plausible Aussage. Sie versucht, die Bedingungen zu spezifizieren, unter denen ein sozialer Austausch der beteiligten Individuen als fair wahrgenommen wird und darüber hinaus Vorhersagen darüber abzuleiten, wie sich die beteiligten Personen im Falle einer Wahrnehmung von Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit verhalten. Man kann in der Equity-Theorie den Spezialfall einer Theorie über soziale Interaktion sehen, die sich in diesem Fall aus der Austauschtheorie von THIBAUT & KELLEY (1959) sowie HOMANS (1958, 1961) entwickelt hat.

Ein Gleichgewicht ist nach ADMAS (1965) im Hinblick auf zwei sich vergleichende Personen A und B gegeben, wenn :

$$\frac{\text{Output A}}{\text{Input A}} = \frac{\text{Output B}}{\text{Input B}}$$

Es kommt zu Ungleichgewichten, wenn $OA:IA \geq OB:IB$ ist. ADAMS entwickelt verschiedene Strategien, die das Individuum zur Reduktion wahrgenommener Ungleichgewichte verwenden könnte:

1. Verhaltensaktive Strategien, die einer Erfolgsmaximierung dienen
2. Kognitive Strategien, die der Maximierung des Selbstwertgefühls dienen

Der Anwendungsbereich der EQUITY-Theorie war zunächst vergleichsweise begrenzt, da sie überwiegend auf Effekte einer Überbezahlung oder Unterbezahlung angewendet wurde. Das eigentlich überraschende Element dieser These liegt darin, daß bei wahrgenommener Überbezahlung bei den Betroffenen eine Verhaltenstendenz zur Steigerung der Produktivität und der Produktqualität vorhergesagt wird (GOODMAN & FRIEDMAN 1969, WOOD & LAWLER 1970, PRITCHARD et al. 1972). Die Erwartung, daß Leistung und Qualität bei Unterbezahlung absinken, entspricht dagegen den Alltagserwartungen.

Die Operationalisierung dieser Studien erweist sich jedoch als problematisch, da den Versuchspersonen im Verlauf der Experimente eindringlich deutlich gemacht wurde, daß sie eigentlich für die vorliegende Aufgabe nicht genügend qualifiziert seien und daß sie deshalb mehr Geld bekämen als sie eigentlich verdienten. PRITCHARD(1969) sieht in den Anstrengungen der Betroffenen, die Qualität ihrer Produkte zu steigern, eher einen Versuch, ihr angeschlagenes Selbstvertrauen wieder herzustellen, als etwa eine der Bezahlung entsprechende Mehrleistung zu erbringen. Die einzige nicht triviale Aussage der EQUITY-Theorie ist somit fragwürdig geworden. Der interessanteste Aspekt dürfte vielmehr in den - im Rahmen der EQUITY-Theorie implizit gemachten - Voraussetzungen zu sehen sein, nämlich die Frage nach den Bedingungen, unter denen ein erzielttes Ergebnis wie Bezahlung, Vorgesetztenverhalten etc. als angemessen oder als unangemessen empfunden wird.

Es ist z.B. zu prüfen, welche Aussagen sich aus der allgemeineren Theorie der sozialen Vergleichsprozesse (FESTINGER 1954) ableiten lassen. Elemente dieser Theorie sind neben solchen aus der Theorie der kognitiven Dissonanz von FESTINGER (1957) in dem Equity -Theorem enthalten. Die Theorie sozialer Vergleichsprozesse postuliert, daß Menschen dazu neigen, ihre Meinungen und Fähigkeiten zu bewerten. Wenn keine Möglichkeit einer objektiven Bewertung aufgrund von nachprüf-baren Sachverhalten besteht, führt das Individuum einen Vergleich mit anderen Personen durch, um auf diese Art und Weise zu einer Strukturierung objektiv nicht definierbarer Situationen zu gelangen. Dabei wird der Vergleich mit ähnlichen Personen bevorzugt, da er die genaueste Einordnung der persönlichen Meinungen und Fähigkeiten ermöglicht. Über die Ähnlichkeit hinaus ist die vermutete Kompetenz der Vergleichs-personen von Bedeutung. Eine Differenzierung der Theorie sozialer Vergleichsprozesse unternahm PATCHEN (1961), indem er konsonante und dissonante Vergleiche unterschied. Ein konsonanter Vergleich liegt vor, wenn sich A und B bezüglich der Länge der Ausbildung und der Höhe des Einkommens vergleichen, wobei A zu dem Eindruck kommt, daß B in Ausbildung und Einkommen ähnlich einzuordnen sei. Im dissonanten Fall könnte A der Auffassung sein, daß er - obwohl er eine bessere Ausbildung habe - dennoch kein höheres Einkommen erhalte. PATCHEN vertrat die konsistenztheoretische Annahme, daß die Durchführung konsonanter oder dissonanter Vergleiche durch das Individuum primär im Dienste der Erhaltung seines Selbstbildes stehe und daß eine Person für die beruflichen Aspekte, für die sie sich nicht selbst verantwortlich fühle, mit größerer Wahrscheinlichkeit dissonante Vergleiche durchführe als im Hinblick auf Aspekte, für die sie sich verantwortlich fühle (PATCHEN 1961, S. 173).

So werden z.B. diejenigen Mitarbeiter eines Betriebes dissonante Vergleiche anstellen, die schlecht bezahlt werden, und der Meinung sind, aus eigener Anstrengung und Leistung eine gute Bezahlung nicht erreichen zu können. Hier ist

eine Entwicklung der Theorie des sozialen Vergleichs in Richtung Attributionstheorie erfolgt. Die Bedeutung der Attribution im Zusammenhang der Gerechtigkeitswahrnehmung reicht jedoch noch weiter.

Im Rahmen der Gerechtigkeitstheorie spielt die Frage der Aktivierung von Normen in einem Urteilszusammenhang eine ausschlaggebende Rolle. Wenn etwa bei wahrgenommener Überbezahlung eine Tendenz zu gesteigerter Produktivität erwartet wird, kann dies nur mit tief verinnerlichten Normen begründet werden, für eine hohe Bezahlung auch viel leisten zu müssen. Die Tatsache einer Kognition von Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit ist mithin an die Voraussetzung der Aktivierung einer solchen Norm gebunden. Aus dem Bereich der Psychologie der Hilfeleistung wissen wir, daß eine wichtige Voraussetzung zur Aktivierung persönlicher Normen die Selbstattribution von Verantwortlichkeit ist (LOCK 1975, SCHWARTZ 1977). Diese ist wiederum mit der eigenen Machtposition oder der Zahl der den Individuen zur Verfügung stehenden Verhaltensalternativen eng verknüpft (vgl. FOLGER et al. 1978, AUSTIN/HATFIELD 1980).

Aufbauend auf der Gerechtigkeits- sowie der Diskrepanztheorie (KATZELL 1964, LOCKE 1969), entwickelte LAWLER (1977) ein Modell der Arbeitszufriedenheit, das auf dem grundlegenden Vergleich dessen, was eine Person erstrebt, mit dem, was sie erhält, beruht (vgl. Abb. 11).

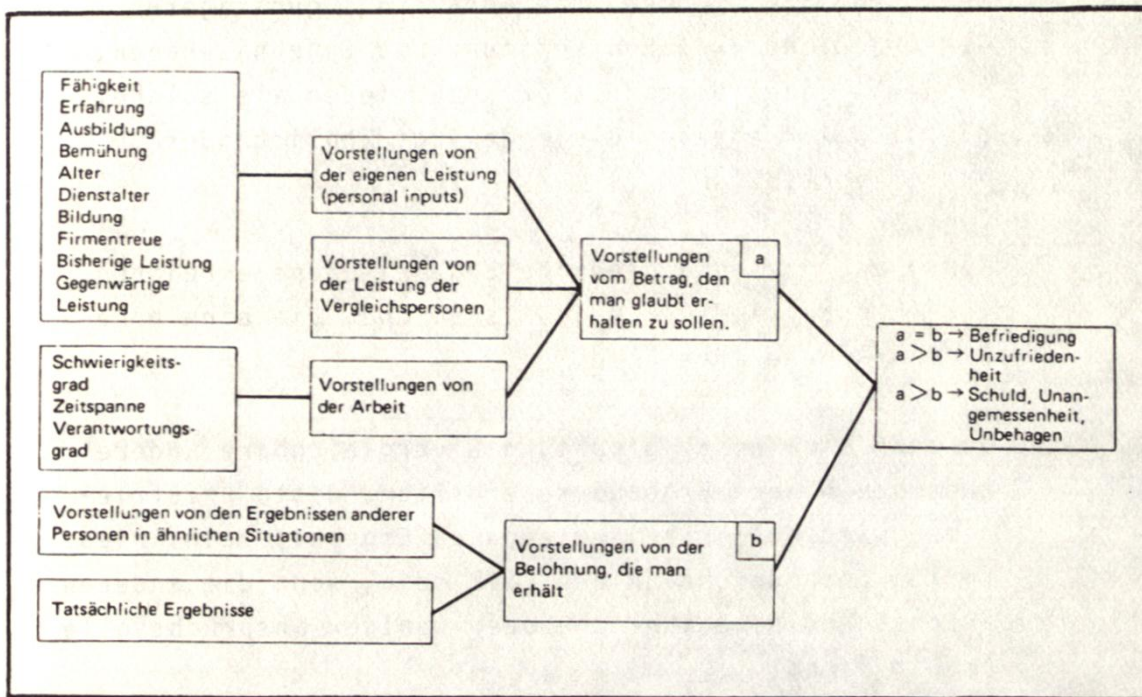


Abb. 11: Determinanten der Zufriedenheit
(nach LAWLER 1977, S. 112)

LAWLER (1977) verzichtet allerdings - unter Hinweis auf die geringe Präzision der Messinstrumente - zu recht auf eine genauere mathematische Formulierung seines Modells.

Folgende Arbeitnehmer sollten nach LAWLERs Modell (bei gleichbleibenden anderen Faktoren) unzufrieden sein:

1. Menschen, die ihre Leistungen hoch einschätzen, sind mit einem Umstand eher unzufrieden als solche, die ihre Leistungen niedrig einschätzen.
2. Menschen, die ihre Arbeit für anspruchsvoll halten, sind mit einem Umstand eher unzufrieden als solche, die ihre Arbeit nicht für anspruchsvoll halten.

3. Menschen, die glauben, daß andere ein günstigeres Gleichgewicht zwischen Leistung und Ergebnis haben, sind mit einem Umstand eher unzufrieden als solche, die sich ihr eigenes Gleichgewicht ähnlich oder besser vorstellen.
4. Menschen, die eine niedrige Ergebnisebene erreichen, werden unzufriedener sein als solche, die eine hohe Ergebnisebene erreichen.
5. Je mehr ein Mensch glaubt, daß vergleichbare andere Menschen höhere Ergebnisse erhalten, desto unzufriedener wird er mit seinem eigenen Ergebnis sein. Dies sollte besonders dann der Fall sein, wenn die anderen anscheinend eine ähnliche oder weniger anspruchsvolle Arbeit haben.

Auch wenn das Modell von LAWLER weniger empfindlich ist als die Modelle von PORTER/LAWLER (1968) oder ADAMS (1965), da schon der Verzicht auf eine mathematische Formulierung eine geringere Explikation der Prämissen erfordert, treffen auch hier die wesentlichen Kritikpunkte des Equity-Ansatzes zu. Die "offene Flanke" dieses Ansatzes ist also in der mangelnden Prognostizierbarkeit der Vorbedingungen begründet, die die Aktivierung von Normen, Erwartungen und Vorstellungen in der konkreten Situation verursachen.

4.4 Das Modell von BRUGGEMANN

BRUGGEMANN (1974, 1975) hat mit ihrem Modell differentieller Arbeitszufriedenheitstypen versucht, unterschiedliche Formen von Zufriedenheit als Resultate von subjektiven Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen zu differenzieren. Dabei unterscheidet sie zunächst verschiedene psychische Prozesse, die zu unterschiedlichen Zufriedenheitsformen führen sollen:

1. Die Befriedigung bzw. Nichtbefriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen zu einem gegebenen Zeitpunkt;
2. Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des individuellen Anspruchsniveaus als Folge von Befriedigung oder Nichtbefriedigung;
3. Problemlösung, Problemfixierung und Problemverdrängung im Falle der Nichtbefriedigung (BRUGGEMANN u.a. 1975, 132).

Das Modell geht davon aus, daß der Beschäftigte aufgrund seiner Erfahrungen Bedürfnisse und Erwartungen konkretisiert, die als Soll-Wert den tatsächlichen Verhältnissen im Sinne eines Ist-Wertes gegenübergestellt werden. Aus der Differenz beider Werte ergibt sich das Urteil im Sinne von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit. Im Falle der Befriedigung dieser Erwartungen tritt eine Entlastung bzw. eine Entspannung ein, die als stabilisierende Arbeitszufriedenheit bezeichnet wird. Diese kann über die Erhöhung des Anspruchsniveaus zu einer progressiven Arbeitszufriedenheit führen, die ihrerseits wiederum dann zu "schöpferischer Arbeitsunzufriedenheit" führt. Im Falle der stabilisierten Arbeitszufriedenheit wird die Dynamik des Lebensanspruchs auf andere Lebensbereiche verlagert. Im Falle der Nicht-

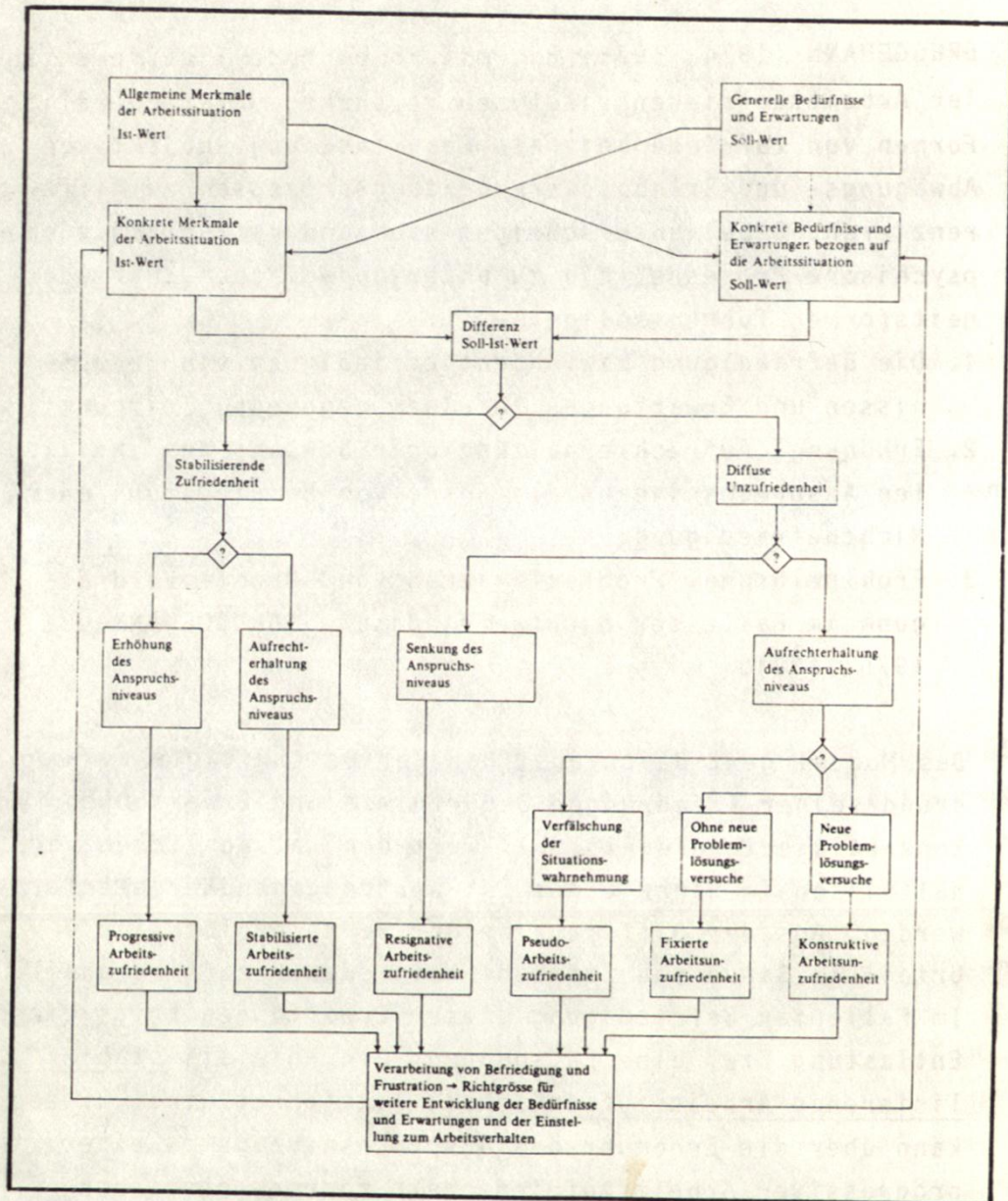


Abb. 12: Formen von Arbeitszufriedenheit als Ergebnisse von Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen (aus BRUGGEMANN et al. 1975, S. 134 f.)

befriedigung der Erwartungen folgt eine diffuse Unzufriedenheit, die im Falle einer Senkung des Anspruchsniveaus in eine resignative Arbeitszufriedenheit mündet. Im Falle der Aufrechterhaltung des Anspruchsniveaus sind je nach Qualität der zu bewältigenden Situation drei verschiedene Formen der Zufriedenheit denkbar: Im Falle dessen, daß der Befragte Lösungsalternativen erkennen kann und diese anstrebt, spricht BRUGGEMANN von konstruktiver Arbeitszufriedenheit. Als psychologische Voraussetzung für ein solches Verhalten sieht sie eine ausreichende Frustrationstoleranz, die auch in einer unbefriedigenden Situation die Aufrechterhaltung des Anspruchsniveaus ermöglicht. Werden vom Subjekt in der Situation keine weiterführenden Lösungsmöglichkeiten gesehen, kann dies entweder zu einer fixierten Arbeitsunzufriedenheit führen, die eine pathologische Weiterentwicklung wahrscheinlich werden läßt, oder das Subjekt verdrängt oder verfälscht das Problem und gelangt so zu einer Pseudoarbeitszufriedenheit, die es ihm gestattet, die Situation als erträglich zu empfinden. Das größte Problem dieser interessanten Differenzierung ist u.E. darin zu sehen, daß die Variation des Anspruchsniveaus nur zu einem geringen Teil als bewußter Prozeß ablaufen dürfte.

Bei ihren ersten theoretischen Orientierungen (BRUGGEMANN u.a. 1975, 129f) erkennt sie zwar die Wirkungen nicht bewußter Bedürfnisse an, findet jedoch in ihrem Fragebogen keine angemessene Operationalisierung. Die direkte Frage ist im Zweifelsfall nicht geeignet, ein solchermaßen differenziertes Konzept angemessen zu operationalisieren, wie die Ergebnisse von FELLMANN (1980) gezeigt haben (vgl. Kap. I. 5.2).

Ein erstes Beispiel dürfte die "schöpferische Unzufriedenheit" sein, die als subjektiver Status durchaus denkbar ist, obwohl die Tatsache des gestiegenen Anspruchsniveaus im Regelfall nicht kogniziert werden dürfte.

Auf das Problem der Operationalisierung werden wir noch später im einzelnen eingehen.

Konzeptionell ist zunächst einmal zu fragen, ob die Formen der Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf die postulierten psychischen Prozesse als angemessen und als vollständig bezeichnet werden können.

Hinsichtlich der Angemessenheit der Zufriedenheitsformen müßte u.E. die "progressive Arbeitszufriedenheit" unmittelbar als "progressive Arbeitsunzufriedenheit" bezeichnet werden, wenn das Anspruchsniveau als tatsächlich unabhängig von der Zufriedenheit angesehen wird. Wenn nämlich das Anspruchsniveau, d.h. der Soll-Wert, höher als der Ist-Wert steigt, muß wiederum "diffuse Unzufriedenheit" resultieren.

Hier zeigt sich, daß die von BRUGGEMANN entwickelten Formen der Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf die drei postulierten Dimensionen (Befriedigung/Anspruchsniveau/Problemlösung) unvollständig ist. So kann man sich auch im Fall zunächst befriedigter Bedürfnisse und eines erhöhten Anspruchsniveaus unterschiedliche Problemlösungsversuche vorstellen. Das Anspruchsniveau kann in völlig unrealistischer Weise erhöht worden sein, so daß Unzufriedenheit stabilisiert wird. Es ist aber auch denkbar, daß die Wahrnehmung einer Anhebung des Anspruchsniveaus positive Affekte bewirkt. Im Grunde sind die Wirkungen des Anspruchsniveaus und des Zufriedenheitsurteils noch nicht genug erforscht, um über den Umfang und die Gestalt einer solchen Arbeitszufriedenheitstypologie zu entscheiden.

Aus diesem Grunde ist auch der Versuch NEUBERGERs (1976) (vgl. Abb. 13), die Analyse von BRUGGEMANN fortzuführen, lediglich eine logische Vervollständigung des Modells, die jedoch angesichts der genannten Kritikpunkte nicht weiterführt.

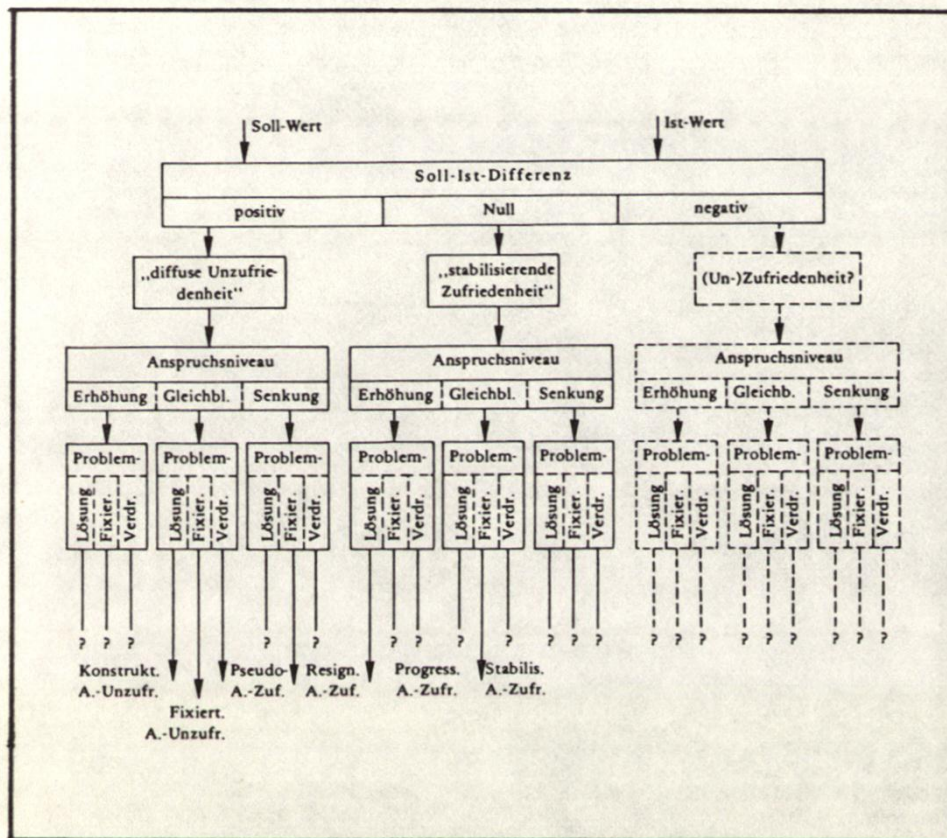


Abb. 13: "Formen der Arbeitszufriedenheit",
Fortführung der Analyse von BRUGGEMANN
unter Zugrundelegung ihrer Systematik
(aus: NEUBERGER 1976 , S. 9)

Das Modell von BRUGGEMANN hat u.E. sicherlich die Diskussion zum Problem der Arbeitszufriedenheit belebt und unterschiedliche "Qualitäten" von Zufriedenheit unterschieden. Es hat sich allerdings gezeigt - und hier nehmen wir einen Teil der späteren Diskussion vorweg -, daß dieses Modell bislang noch nicht empirisch bestätigt werden konnte.

5 Exemplarische Diskussion einiger Meßinstrumente der Arbeitszufriedenheit

Bei der folgenden Darstellung werden wir uns auf drei Verfahren zur Messung von Arbeitszufriedenheit beschränken, die sehr verbreitet sind und zum Teil auch die theoretische Diskussion beeinflusst haben. Die von uns entwickelte Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ) wird später im Zusammenhang der empirischen Untersuchungen dargestellt. Umfangreiche Übersichten über Instrumente zur Messung von Arbeitszufriedenheit sind in ROBINSON et al. (1969) oder KARG/STAEHLE (1982) enthalten.

Im folgenden wird zu prüfen sein, inwieweit die hier betrachteten Instrumente an theoretischen Konzepten orientiert sind und diese Operationalisierung gegebenenfalls als gelungen betrachtet werden kann. Aus diesen Analysen werden dann Schlußfolgerungen auf das Verhältnis von Theorie und Empirie im Bereich der Arbeitszufriedenheit zu ziehen sein.

5.1 PORTERs Fragebogen

Dieser Fragebogen ist von den hier darzustellenden Instrumenten der früheste Versuch, Arbeitszufriedenheit zu messen. PORTER (1961, 1962) orientierte sich an der MASLOW - Hierarchie, indem er Arbeitszufriedenheit als die Befriedigung von arbeitsbezogenen Bedürfnissen definierte. Physiologische Bedürfnisse berücksichtigte PORTER allerdings nicht, da sie in der gegenwärtigen Gesellschaft als prinzipiell befriedigt angesehen werden könnten. Demgegenüber fügte er eine Autonomiedimension hinzu. Mit insgesamt 15 Items werden 5 Bedürfnisklassen gemessen. Für jedes Item hat der Befragte drei Bewertungen abzugeben, die sich auf den Ist-Zustand sowie den Soll-

Zustand beziehen und schließlich die Bedeutung des jeweiligen Bedürfnisses betreffen. Das folgende Beispiel ist der deutschen Version (WEINERT 1981, S. 307) entnommen:

Die Autorität und die Vollmacht, die mit meiner Stellung verbunden ist:

	min.						max.
Wieviel ist gegenwärtig vorhanden?	1	2	3	4	5	6	7
Wieviel sollte vorhanden sein?	1	2	3	4	5	6	7
Wie wichtig ist dies für mich?	1	2	3	4	5	6	7

Die Differenz zwischen den Wertungen der ersten beiden Fragen ist als Maßzahl für die Zufriedenheit gedacht.

Prinzipiell ist zunächst einmal positiv zu bewerten, daß PORTER grundsätzlich den Versuch machte, die "wahrgenommenen Belohnungen" der Arbeit unabhängig vom Anspruchsniveau zu erheben. Abgesehen von dem logischen Problem, wie denn der Fall hoher Werte bei den wahrgenommenen Belohnungen und niedriger Werte im Fall des Anspruchsniveaus zu bewerten ist, erwies es sich in verschiedenen Untersuchungen, daß die Befragten überwiegend nicht in der Lage sind, ihr Anspruchsniveau zu präzisieren oder eine Gewichtung unabhängig von der wahrgenommenen Belohnung vorzunehmen.

Die Bewertungen der Wichtigkeit und des Anspruchs weisen einen engen Bezug zu den Belohnungen auf (ROBERTS et al. 1971). Als besonders problematisch erweist sich aber die Interpretation der Differenzwerte. IMPARATO (1972) erhielt zwar eine multiple Korrelation von .69 zwischen dem Gesamtscore des "Porter-Need-Satisfaction-Questionnaire" (PNSQ) und den JDI-Skalen (von SMITH et al. 1969, vgl. Kap. I.5.3) stellte aber gleichzeitig ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang zwischen der "Lokation"

der Differenzwerte und den Zufriedenheitswerten fest. Eine Lokation unterhalb des Mittelpunktes des Kontinuums (4 auf der 7-Punkte-Skala) korrelierte mit einer geringeren Zufriedenheit. Dies macht deutlich, daß letztlich kaum geklärt ist, was tatsächlich durch das Diskrepanzmaß gemessen wird. Es läßt in jedem Fall wichtige Elemente des kognitiven Bewertungsprozesses außer Acht.

Die logischen und psychologischen Ungereimtheiten des Diskrepanzmodells (WALL/PAYNE 1973) werden durch neuere Untersuchungen noch unterstrichen. Unterschiedliche Formulierungen der Fragen und unterschiedliche Berechnungsmodi von Differenzwerten führen nicht zu übereinstimmenden Ergebnissen und lassen bislang die psychologischen Implikationen der verbalen Formulierungen und mathematischen Operationen im Unklaren (BARTH 1976, ZENISEK/ROWNEY 1980).

Diese Festlegungen müssen allerdings auf alle Operationalisierungen von Modellen bezogen werden, bei denen Erwartungen und die Bewertung der "tatsächlichen" Verhältnisse in eine mathematisch berechenbare Relation gebracht werden.

Vorläufig sind somit insbesondere auch die kognitiven Modelle empirisch nicht prüfbar. Es muß als kennzeichnend für den gegenwärtigen Status der Forschung angesehen werden, daß sich schon die grundsätzlichen Thesen gerade der Theorien einer empirischen Überprüfung entziehen, die am weitesten entwickelt sind. Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß die Schwächen des MASLOW-Modells (vgl. Kap. 4.2.1) auch für den PORTER-Fragebogen gelten. Das Individuum wird gezwungen, in den Kategorien des MASLOW-Modells zu denken und zu antworten.

5.2 Die Arbeitszufriedenheitskurzskala (AZK) von BRUGGEMANN

Agnes BRUGGEMANN (1975 b, 1976) (vgl. auch FELLMANN 1980) entwickelte den "AZ-Fragebogen in Kurzform" zur Operationalisierung des von ihr entwickelten Modells der Arbeitszufriedenheit: Da aus den Veröffentlichungen BRUGGEMANNs (1975-1976) nicht alle Formulierungen der AZK-Items erkennbar sind, stützt sich die folgende Darstellung primär auf die von FELLMANN (1980) durchgeführte Validierungsstudie des Lehrstuhls für Arbeits- und Betriebspsychologie der ETH Zürich.

AZK ¹⁾	
<u>situat. Aspekte</u>	<u>Formtypen</u>
<u>Arbeitsvollzug</u>	<u>Ausprägung</u>
Äußere Umstände	Grad/Intensität
Attraktivität	Stabilität
Förderung	Handlungstendenz
Verantwortung u. Spielraum	<u>Dynamik</u>
<u>Führung</u>	Anspruchsniveau
<u>Anerkennung u. Aufstieg</u>	Formen der AZ als Reaktions- u. Handlungstendenzen
<u>Sozialer Kontext</u>	
<u>Materielle Sicherung</u>	

Abb. 14: Itemkomplexe des AZK nach FELLMANN 1980, S.182-185

Von insgesamt 43 Items, dienen 26 Items der Operationalisierung der Bewertung situativer Gegebenheiten durch die Befragten, wie dies etwa auch der ABB (vgl. Kap. I.5.3) vorsieht.

1) Die für die Itemkomplexe verwendeten Items sind im Anhang 2 aufgeführt

Diese können als vergleichsweise unproblematisch angesehen werden.

Demgegenüber erweisen sich die Items, die die Formtypen der Arbeitszufriedenheit operationalisieren sollen - wie schon angedeutet - als problematisch. Sowohl NEUBERGER/ALLERBECK (1978) wie auch FELLMANN (1980) kommen zu der Schlußfolgerung, daß die Operationalisierung der Theorie von BRUGGEMANN durch die bisher vorliegende Fassung des AZK insgesamt als ungenügend zu bewerten sei.

Als problematisch in der Operationalisierung erweist sich zunächst die Unterscheidung der Ausprägung von Zufriedenheit und ihrer Dynamik. In beiden Kategorien wird eine Handlungstendenz wie auch der kognitive Versuch zur emotionalen Stabilisierung erfaßt (vgl. zur Kritik im einzelnen FELLMANN 1980, S. 186 ff). Problematisch ist insbesondere aber auch der Versuch, die Motivationsdynamik direkt abzufragen. Dies setzt voraus, daß Prozesse wie Ausweitung des Anspruchsniveaus oder Reduktion des Anspruchsniveaus bewußt wahrgenommen werden. Es leuchtet zudem ein, daß Personen, die behaupten, wenig Ansprüche stellen zu können, in Wirklichkeit sehr hohe Ansprüche haben könnten. Tatsächlich erweist sich das subjektive Anspruchsniveau als mit dem Ausmaß der Zufriedenheit in hohem Maße korreliert.

Aus diesem Grunde können wir auch im Gegensatz zu FELLMANN und NEUBERGER/ALLERBECK keinen Nachteil des AZK darin sehen, daß er von vornherein auf eine Operationalisierung der Pseudoarbeitszufriedenheit verzichtet. Die explizite Voraussetzung einer Verfälschung der Situationswahrnehmung als Kennzeichen dieses Typs macht es völlig aussichtslos, ihn operational stabil zu definieren.

Eine indirekte Messung würde die Kenntnis der zu analysierenden Problemsituation voraussetzen und müßte alle denkbaren Verfälschungsmöglichkeiten des kognitiven Systems

berücksichtigen. Das aber ist ein völlig hoffnungsloses Unterfangen.

Der Versuch, den Prozeß des kognitiven Abwägens in einer einmaligen Befragung zu erfassen, muß in dieser Form als gescheitert angesehen werden. Die hier beschriebenen Mängel dieses Modells resultieren u.E. aus einer Vorgehensweise, die in logisch-synthetischer Weise den Bewertungsprozeß hinsichtlich des für den Alltag zentralen Gegenstandes Arbeit zergliedert, ohne die Frage nach den umfassenderen Wert- oder Arbeitsorientierungen zu stellen, in die diese Zufriedenheitsäußerungen eingebettet sind.

In einer sehr aufschlußreichen explorativen Studie untersuchte FELLMANN (1980) an einer recht umfangreichen Stichprobe von N = 1108 Befragten aus der Schweiz und der Bundesrepublik die Frage, ob anhand des AZK auch ohne Berücksichtigung der kritisierten Dynamik des BRUGGEMANN-Modells eine Differenzierung von Zufriedenheitsformen durch Anwendung mehrdimensionaler Verfahren möglich sei. Bei der Auswahl der Verfahren mußte er die unterschiedlichen Skalenniveaus der AZK-Fragen berücksichtigen. Diese Überlegungen führten u.a. zu der Entscheidung, eine Clusteranalyse mit einer anschließenden Diskriminanzanalyse durchzuführen. Die Clusteranalyse wird zunächst eingesetzt, um typische Gruppierungen von Personen mit ähnlichen Merkmalskonstellationen in der Datenstruktur aufzusuchen. In der anschließenden Diskriminanzanalyse kann geprüft werden, welche Merkmale am meisten zur Differenzierung der Cluster beigetragen haben (vgl. STEINHAUSEN/LANGER 1977).

Das wichtigste Ergebnis dieser Untersuchung FELLMANNs ist darin zu sehen, daß es ihm gelang, vier Formen der Arbeitszufriedenheit zu differenzieren, die sich im wesentlichen in den Dimensionen: Allgemeine Arbeitszufriedenheit sowie (Nicht-) Resignation unterscheiden (vgl. Abb.15).

Formen der Arbeitszufriedenheit	Allgemeine Zufriedenheit	Nicht-Resignation
1: Resignativ-stabilisiert Zufriedene	+	-
2: Resignativ-fixiert Unzufriedene	-	-
3: Progressiv Zufriedene	+	+
4: Konstruktiv Unzufriedene	-	+

Abb. 15: Durch FELLMANN (1980) unter Anwendung des AZK replizierte Formen der Arbeitszufriedenheit

Man wird dieses Ergebnis aus methodischer Sicht als explorativ einstufen müssen, da es sowohl durch den verwendeten Fragebogen (empirisches System) wie durch die verwendete Auswertungsmethode (numerisches System) beeinflusst ist. Es sind also zunächst wissenschaftslogische Überlegungen anzustellen (vgl. Kap. II.3) bevor eine abschließende Würdigung dieser Ergebnisse vorgenommen werden kann.

Grundsätzlich halten wir dieses Ergebnis allerdings für einen durchaus wichtigen empirischen Befund, der für die theoretische Weiterentwicklung des Konzepts Arbeitszufriedenheit von großer Bedeutung ist. Wir werden aus diesem Grund diese Analyse im Zusammenhang mit unseren eigenen Untersuchungen wieder aufgreifen und unsere Ergebnisse den Ergebnissen FELLMANNS gegenüberstellen.

Die beiden von uns diskutierten, theoriegeleiteten Meßansätze (PORTER, BRUGGEMANN) waren nicht in der Lage, die modelltypischen Annahmen zu realisieren.

Wenn wir einmal von den schon diskutierten spezifischen Problemen der Modelle absehen, so erweist sich sowohl bei PORTER wie bei BRUGGEMANN die Operationalisierung des Anspruchsniveaus als problematisch.

Wie wir später darstellen werden, gibt es zwar Anhaltspunkte für die Funktionsfähigkeit eines reduzierten Modells von BRUGGEMANN in der Arbeit von FELLMANN (vgl. OEGERLI/UDRIS 1981). Die direkte Messung von Elementen des Anspruchsniveaus oder eines allgemeinen Bezugssystems scheint hier auf Grenzen zu stoßen, so daß die empirische Überprüfbarkeit der wichtigsten theoretischen Ansätze in Frage steht.

Angesichts dieser Sachlage ist erklärlich, daß die standardisierten, aber "theorielosen" Instrumente wie der JDI bzw. ABB, die sich letztlich aus einem empirisch begründeten Alltagsverständnis von Arbeitszufriedenheit ableiten, einen größeren Verbreitungsgrad erreicht haben. Sie werden im folgenden dargestellt.

5.3 Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von NEUBERGER

O. NEUBERGER und M. ALLERBECK (1978) veröffentlichten eine umfangreiche Studie zu dem von NEUBERGER (1976) entwickelten Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB). Dieser ist wie die SAZ ein hochstrukturiertes schriftliches Befragungsinstrument, das durch 79 Items die Bewertung von sieben Aspekten der Arbeitssituation ermöglicht. Darüber hinaus sieht er noch eine Bewertungsmöglichkeit für die "Arbeitszeit", die "Sicherheit des Arbeitsplatzes", die "Allgemeine Arbeitszufriedenheit" und die "Allgemeine Lebenszufriedenheit" sowie schließlich die subjektive Gewichtung von sieben Aspekten der Arbeitssituation vor.

Diese Aspekte sind folgendermaßen bezeichnet:

1. Meine Kollegen
2. Mein Vorgesetzter
3. Meine Tätigkeit
4. Meine Arbeitsbedingungen
5. Organisation und Leitung
6. Meine Entwicklung
7. Meine Bezahlung

Bei der Entwicklung des ABB orientierte sich NEUBERGER stark an dem "JOB DESCRIPTIVE INDEX" (JDI) von SMITH/KENDALL/HULIN (1969). Diese Vorlage ergänzte NEUBERGER noch um den Aspekt "Organisation und Leitung" und differenzierte den Bereich "Arbeit" in "Tätigkeit" und "Arbeitsbedingungen". Diese sieben Bereiche halten NEUBERGER/ALLERBECK (1978) für allgemeingültige Aspekte des Arbeitslebens, sind sich aber des Problems der individuell unterschiedlichen Erlebensstrukturen zwar bewußt, ohne sie jedoch im weiteren zu differenzieren (S. 36 f.).

Wie auch der JDI verwendete NEUBERGER (1976) die Methode der "adjective checklist", die folgendermaßen vorgeht: Der jeweilige Aspekt der Arbeitssituation wird vorgegeben, z.B.: "Meine Bezahlung"; es folgen sieben bis dreizehn

Attribute, die die Bewertung dieses Aspektes ermöglichen sollen. Ein Beispiel ist im folgenden angeführt:

Meine Bezahlung

Gemeint ist die Höhe Ihrer Bezahlung, die Sie für Ihre Arbeit erhalten (einschliesslich Zulagen, Zuschläge, 13. Monatsgehalt usw.).


72. schlecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
73. fair	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
74. zufriedenstellend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
75. unangemessen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
76. ungerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
77. leistungsgerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
78. entspricht meiner Verantwortung	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
79. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?				

Abb. 16: Subskala "Bezahlung" des ABB von NEUBERGER (1976)

Aus einem Gesamtpool von 500 Einzelaussagen sonderte NEUBERGER 157 aus, die als Vorform an einer Stichprobe von $N = 696$ Befragten geprüft wurde. Kriterium der Itemselektion waren Schwierigkeiten < 85 , Trennschärfen $r_t > .50$ und Faktorladungen auf dem jeweils ersten Faktor $> .50$. Diese Prozedur führte zu den erwähnten 79 Items der Endform des ABB. Die Scores der Items werden jeweils nur im Hinblick auf die einzelnen Subskalen addiert. Der ABB sieht zunächst grundsätzlich keinen Gesamtscore vor. Als Kriterium für die Gesamtzufriedenheit verwendet NEUBERGER als Einzelkriterium eine Gesichterskala (KUNIN 1955).

Die folgenden Darstellungen der Ergebnisse mit dem ABB beruhen auf den Ergebnissen einer Gesamtstichprobe von $N = 5000$, die in NEUBERGER/ALLERBECK (1978) im einzelnen erläutert sind. Die durchschnittlichen Trennschärfe-koeffizienten auf den einzelnen Subskalen bewegen sich zwischen $r = .45$ und $r = .65$, die Reliabilitätskennwerte der Subskalen liegen zwischen $r = .81$ und $r = .91$. Lediglich die Urteile über die Bedeutungsgewichtung der Skalen erwiesen sich als wenig reliabel. Die mittlere Skalen-interkorrelation betrug $r = .35$. Die Zuverlässigkeit der ABB-Skalen können also als gut bezeichnet werden. Die immerhin mäßige Interkorrelation zeigt jedoch, daß das angestrebte Ziel unabhängiger Skalen nur näherungsweise erreicht wurde.

Eine Faktorenanalyse über alle 7 Skalen brachte zudem eine eindimensionale Lösung (NEUBERGER/ALLERBECK 1978, S. 80), die die Autoren "globale Evaluation der Arbeitszufriedenheit" nennen. Aufgrund dieses Ergebnisses halten sie neben der differenzierten Erfassung auch die Summierung der Subskalenscores zu einem Gesamtwert für sinnvoll. Dieses Ergebnis läßt darauf schließen, daß bei der Bewertung spezifischer Aspekte der Arbeit allgemeine Zufriedenheit möglicherweise im Sinne eines "Halo"-Effektes wirksam wird.

6 Eine erste zusammenfassende Bewertung von
Konzeptionen und Operationalisierungen der
Arbeitszufriedenheit

Es hat sich gezeigt, daß die zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit verwendeten Ansätze in zunehmendem Maße differenziert wurden. An die Stelle des Postulats universaler Bedürfnisstrukturen trat immer mehr der Versuch, den individuellen Interpretationen der Beschäftigten gerecht zu werden. Diese Entwicklung hat allerdings zwei Seiten. Die Bedürfnisbefriedigungsmodelle bieten den zweifelhaften Vorzug, einfach konzipiert und bei sorgfältiger Formulierung schwer widerlegbar zu sein. Sie bieten auf diese Weise ein plausibles Konzept, mit dem Wissenschaftler und Laien gemeinsam arbeiten können (SALANCIK/PFEFFER 1977). Die Diskussion hat allerdings eine Reihe von Gründen aufgezeigt, die für eine Differenzierung der in der Arbeitssituation aktualisierten Motivationen sprechen. Ganz allgemein hat sich gezeigt, daß die bisherigen Bedürfnistheorien ungeeignet sind, die Vielfalt der Möglichkeiten, "Wirklichkeit zu konstruieren" zu berücksichtigen. Differenziertere Ansätze haben sich als erheblich komplizierter, weniger unmittelbar einsichtig gezeigt und weisen außerdem eine Reihe weiterer nicht explizierter Prämissen auf, die bislang noch nicht geklärt werden konnten.

Insbesondere das erweiterte VROOM-Modell stellt schließlich eine Ansammlung von kognitiven Mikroprozessen dar, die zwar je für sich einen hohen Plausibilitätsgrad beanspruchen können, deren tatsächliche Relevanz für das Zufriedenheitsurteil jedoch letztlich spekulativ bleibt. Diese kritische Bewertung wird untermauert durch das unerwartete empirische Problem, das Kernstück der kognitiven Ansätze, die subjektiven Erwartungen angemessen zu operationalisieren. Auf theoretischer Ebene hat die Weiterentwicklung der Gerechtigkeitstheorie das Relevanzproblem bereits verdeutlicht. Der Wert dieses Modells hängt in entscheidendem Umfang ab von der Kenntnis der von den betreffenden Individuen in der jeweiligen Situation

aktivierten Normen oder Gerechtigkeitsvorstellungen. Ein weiterer gewichtiger Kritikpunkt ist mit diesem Problem eng verknüpft. Die "Offenheit" der formalen Modelle läßt die gesellschaftliche Formung der Erwartungen oder Bedürfnisse völlig unthematisiert. Der Vorwurf einer mangelnden Berücksichtigung dieser Sozialisationswirkungen trifft also nicht nur auf die Bedürfnistheorie zu (vgl. HONDRICH 1975, WISWEDE 1976, WIENDIECK 1980), sondern auch auf die kognitiven Modelle.

Die Kritik der einzelnen Operationalisierungen haben wir schon ausgeführt. Das uns hier besonders interessierende Bezugssystem wurde lediglich durch die SAK von BRUGGEMANN in direkter Weise in empirische Indikatoren umgesetzt, eine Lösung, die bislang aber noch bei weitem nicht befriedigen konnte. Ganz anders stellt sich dieses Problem bei dem ABB. Der diesem zugrunde liegende JDI war von seinen Autoren mit dem ausdrücklichen Ziel konstruiert worden, daß die Wirkungen differentieller Bezugssysteme eliminiert werden sollten. Als Kontrollindikatoren dienten die Ähnlichkeit der Urteile über die gegenwärtige Arbeit mit solchen über die "beste" Arbeit, bzw. die Unähnlichkeit mit der "schlechtesten" Arbeit, die der Befragte sich vorstellen konnte (SMITH 1971). Es ist zu bezweifeln, daß so das Ziel einer Unabhängigkeit der erfaßten Zufriedenheit von dem Bezugssystem erreicht werden konnte. Letztlich erwies sich nämlich die übliche "a priori" Auswertungsmethode als die wirksamste, die bei allen Befragten dasselbe Bezugssystem unterstellt.

Der Weg der Eliminierung des Bezugssystems hat sich also in dieser Form als unfruchtbar erwiesen. Es wird zu zeigen sein, daß eine Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung des Bezugssystems neue Perspektiven eröffnet.

7 Die Kritik am Arbeitszufriedenheitskonzept

Ein großer Teil von Einwänden gegenüber dem Arbeitszufriedenheitskonzept ist bereits in unsere bisherige Diskussion eingeflossen. Ein nicht unerheblicher Teil bezieht sich jedoch weder auf systematische Operationalisierungen noch auf die konkreten Theorien, sondern global auf das Konzept insgesamt, insbesondere auf die vorherrschenden "Ein-Item"-Operationalisierungen. Inhaltlich wollen wir die Kritik in zwei Schwerpunkten zusammenfassen:

1. Die Problematisierung des Bezugssystems
2. Methodische Aspekte

Die Problematisierung des Bezugssystems bezieht sich auf die in dieser Arbeit im Vordergrund stehende konzeptuelle Ebene. Die in diesem Zusammenhang aufgeworfenen Fragen werden im weiteren Verlauf der Diskussion geprüft und weiterentwickelt.

Die Diskussion der methodischen Aspekte steht für den Empiriker in einem engen Zusammenhang mit dem Bezugssystem. Die Umstände, unter denen Befragungen in Betrieben stattfinden, dürften kaum ohne Auswirkungen auf das von den Befragten aktivierte Bezugssystem bleiben. Sollte sich diese methodische Kritik in weiteren Untersuchungen als stichhaltig erweisen, wäre die Frage weiter zu untersuchen, wie situationsspezifisch das von den Befragten beim Zufriedenheitsurteil aktivierte subjektive Bezugssystem ist.

7.1 Die Problematisierung des individuellen Bezugssystems in der Kritik der Arbeitszufriedenheitsforschung

Als wichtigster Ausgangspunkt für die Kritik am Arbeitszufriedenheitskonzept diene der schon erwähnte Tatbestand, daß die ursprünglich als Validitätskriterien verwendeten Variablen Leistung, Kündungsverhalten und Fehlzeiten nicht den erwarteten Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit aufweisen (BRAYFIELD/CROCKETT 1955, VROOM 1964). Aber auch hinsichtlich des erwarteten Zusammenhangs zu Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen (vgl. z.B. ERNST u.a. 1981) ist eine gewisse Ernüchterung festzustellen. Ohne eine solche kriterienorientierte Validität stellt sich aber die Frage nach der Dignität eines Konzeptes in völlig anderer Weise.

Als deskriptives Konzept verliert es zunächst dadurch an Wert, daß sich ca. 80% der Befragten regelmäßig als "ziemlich zufrieden" oder "sehr zufrieden" bezeichnen und die Diskriminationsfähigkeit mithin in Frage steht. Bei der Unterschiedlichkeit der Arbeitsverhältnisse, der beruflichen Risiken und Belastungen scheint tatsächlich das Ausmaß der geäußerten Zufriedenheit in keiner sinnvollen Relation zur "Realität" zu stehen.

Infolgedessen verstehen viele Kritiker Bekundungen von Zufriedenheit als Ausdruck einer erfolgreichen Anpassung des Anspruchsniveaus an die gegebenen, als unveränderlich wahrgenommenen objektiven Verhältnisse. IPSEN (1978) bringt einige Beispiele aus seinen stadtsoziologischen Untersuchungen, in denen deutlich wird, daß der Bezugsrahmen bzw. das Anspruchsniveau hinsichtlich der Qualität von Wohnungen, das in seinen Untersuchungen durch den Status als Inländer oder Ausländer, durch die Aufenthaltsdauer in Wohnungen und durch die Erfahrungen mit vorher bewohnten Wohnungen determiniert wurde, das Urteil über die Wohnungen stärker bestimmte als der objektive Zustand der Wohnung selbst.

Diese mangelnde Korrespondenz von "Realität" und geäußelter Zufriedenheit wird unterschiedlich begründet.

GROSKURTH (1975) sowie FRIEDEL-HOWE (1979) meinen, eine gesellschaftliche Norm, Zufriedenheit zu äußern, für das Überwiegen positiver Zufriedenheitsurteile verantwortlich machen zu können.

Diese Vermutung ist sicherlich zu pauschal und wird erst durch die Berücksichtigung der Selbstschutzfunktion von Zufriedenheitsurteilen plausibel. Diese ist so zu verstehen, daß Unzufriedenheit von dem Betroffenen als Spannungszustand erfahren wird, der nach Lösung drängt (vgl. auch LANDY 1978). Diejenige Person aber, die eine sie nicht befriedigende Situation nicht ihren Wünschen entsprechend verändern kann, gilt leicht als inkompetent:

"Wo Erfolg mit dem Erfolg in der Arbeit identifiziert wird, kann das Eingeständnis von Arbeitsunzufriedenheit leicht als allgemeine Erfolgslosigkeit, als generelles Versagen interpretiert werden (KERN/SCHUMANN 1977, S. 209),

Eine weitere wesentliche Bestimmungsgröße des individuellen Bezugsrahmens ist die wahrgenommene Veränderbarkeit der objektiven Verhältnisse. Kritik an der Arbeit fällt dann schwer, wenn keine besseren Alternativen zur Verfügung stehen. So wird der bekannte U-förmige Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Alter in dem Sinne interpretiert, daß nach einer Enttäuschung in den ersten Berufsjahren, in denen die Arbeitszufriedenheit sinkt, mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit notgedrungen steige, da in zunehmendem Maße die Alternativen fehlen oder nicht wahrgenommen würden (vgl. HERZBERG et al. 1957, HULIN/SMITH 1965, GIBSON/KLEIN 1970). Unter diesen Voraussetzungen wäre Arbeitszufriedenheit als Folge einer resignativen Anpassung an die gegebenen als unveränderlich wahrgenommenen Verhältnisse zu verstehen. EULER (1977) ist der Auffassung, daß sich bereits nach wenigen Jahren der Betriebszugehörigkeit eine derartige resignative Arbeitsorientierung einstellt.

Die Bedeutung dieses Bezugsrahmens ist vermutlich in starkem Maße abhängig von den psychischen Techniken der Bewältigung von Frustrationen. Auf individueller Ebene könnten hier etwa Wirkungen und Folgen der Abwehrmechanismen nach A. FREUD (1936) zur qualitativen Bewertung unterschiedlicher Bezugsrahmen nützlich sein. NEUBERGER (1974 a, S. 68-71) führt konkrete Beispiele für zahlreiche Abwehrreaktionen aus dem betrieblichen Leben an (vgl. auch COSTELLO/ZALKIND 1963, ARGYRIS 1965, LOCKE 1970, SOFER 1970). Die im folgenden aufgeführten Beispiele zeigen die Schwierigkeit, bestimmte Zufriedenheitsniveaus unter Berücksichtigung der Bewältigungstechniken angemessen zu bewerten: Die Identifikation mit der Firma etwa kann es einem Mitarbeiter erleichtern, seine Ambivalenzen gegenüber der Firma umzuwandeln in Überlegenheitsgefühle gegenüber Personen, die nicht der Firma angehören. Diese Verarbeitungsform kann zu einer hohen Zufriedenheit führen. Es stellt sich allerdings die Frage, bis zu welchem Grade Identifikation als "normal" und ab welchem Ausmaß sie als problematisch einzustufen ist. Grundsätzlich kann man nämlich davon ausgehen, daß identifizierendes Verhalten eine angemessene Abwägung der Nutzen/Kosten von Entscheidungsalternativen in Frage stellt (SIMON 1947).

Der Nutzen, Mitglied einer bestimmten Organisation zu sein, wird in diesen Fällen (aus dissonanztheoretischer Sicht) in besonders starkem Maße aufgewertet, so daß die tatsächlichen Kosten nicht in angemessener Weise berücksichtigt werden. In rollentheoretischer Sicht kann die Identifikation mit der Firma als mangelnde Rollendistanz interpretiert werden, die im Extremfall ein angemessenes Rollenspiel unmöglich macht (DREITZEL 1972).

Aber auch die entgegengesetzte Form, die Überbetonung der Distanz, muß gegebenenfalls als ein rollentheoretisch defizienter Bezugsrahmen angesehen werden. Sofern nämlich im Rahmen der extrinsischen Arbeitsmotivation das Motiv zur Arbeitstätigkeit vom Prozeß der Tätigkeit getrennt ist (VOLPERT 1975, S. 162), kann der Beschäftigte sich "leicht" mit der Arbeit (nicht mit den Belastungen vgl. KUDERA u.a. 1976, S. 236f) zufrieden erklären, da der Inhalt der Tätigkeit für ihn wenig bedeutsam ist und er sich mit den Konsequenzen seiner Arbeit (dem Lohn), etwa in der Freizeit, Genugtuung verschaffen kann (vgl. FRIEDEL-HOWE, 1979, S. 264).

Weitere Formen der psychischen Verarbeitung von Frustrationen am Arbeitsplatz ließen sich auf der Basis von Abwehrmechanismen (vgl. NEUBERGER 1974a, S. 69 ff) oder auch anderer kognitiver Ansätze entwickeln. Die exemplarische Erläuterung von Abwehrmechanismen hätte zudem den Vorteil, die individuellen und sozialen Kosten der Verarbeitungsmechanismen deutlich werden zu lassen.

Die Gemeinsamkeit der in diesem Abschnitt geschilderten kritischen Ansätze ist in der Problematisierung des Bezugssystem selbst zu sehen. Die Inhalte bzw. die Struktur der Erwartungen, deren Differenz zu den tatsächlich wahrgenommenen Gegebenheiten man zumindest theoretisch als Unzufriedenheit interpretieren kann, werden also nicht als beliebig angesehen, sondern sind ihrerseits gegebenenfalls unter psychopathologischen bzw. normativen Kriterien zu bewerten. Diese Kritik läuft also letztlich auf einen Punkt hinaus, den wir im Zusammenhang mit der funktionalen Überbelastung des Arbeitszufriedenheitskonzeptes schon andeutungsweise vorweggenommen haben: Der Analyse des individuellen Bezugs-

systems ist derselbe Stellenwert einzuräumen wie der Analyse des Zufriedenheitsurteils selbst.

Diese Notwendigkeit wird durch folgende Überlegungen WIENDIECKs (1980) noch unterstrichen. Die Diskussion des HERZBERG-Modells hat die Bedeutung attributiver Prozesse beim Urteilsprozeß unterstrichen. Im Fall der Zwei-Faktoren-Theorie handelte es sich um die Neigung, gute Resultate sich selbst, schlechte aber der Umwelt zuzuschreiben. Die in diesem Fall deutlich gewordene Abweichung der subjektiven Kausalzuschreibung von den "objektiven" Verhältnissen kann freilich noch weitergehen. Die Experimente von SCHACHTER/SINGER (1962) und die Selbstwahrnehmungstheorie von BEM (1968) zeigen, daß die menschliche Selbstbewertung (zumindest in relativ neuen, unbekannten Situationen) in starkem Maße von außen beeinflußbar ist. Dies könnte - so die Überlegungen WIENDIECKs - im Extremfall dazu führen, daß bei einem geringen "Anreizwert" der Arbeitssituation oder im Falle eines geringen Verständnisses der Interviewsituation weniger die persönliche Erfahrung der realen Situation, sondern vielmehr vermittelte Bedeutungsinterpretationen (Meinungen der Kollegen, u.ä.) das Zufriedenheitsurteil beeinflussen. Die Bewertung der Arbeitssituation wird gewissermaßen "gesteuert" durch die Dominanz eines möglicherweise subkulturell erlernten Stereotyps über Arbeitserfahrungen und stellt nicht das eigentlich intendierte subjektive Urteil dar.

7.2 Methodische Probleme

Ein gewisses Unbehagen an den konventionellen Methoden der Organisationssoziologie und -psychologie ist unverkennbar (vgl. ARGYRIS 1976, LAU 1977, NACHREINER 1980), wobei insbesondere das Verhältnis von Forscher und den Befragten problematisch erscheint. Vor allem wird als erforderlich angesehen, die subjektive Perspektive der Beschäftigten in den Betrieben angemessen zu erfassen und zu analysieren (vgl. LAU 1977). Eng verbunden mit dieser Problemstellung ist die Frage nach der Angemessenheit unterschiedlicher Befragungsmethoden.

Dieses Problem wurde insbesondere im Hinblick auf die Reaktivitätsproblematik ausgiebig und teilweise kontrovers diskutiert. Es ist hier nicht der Ort, die sozialpsychologischen Implikationen des Interviews als soziale Situation erneut aufzurollen (vgl. hierzu die Übersichten bei SCHEUCH 1967, KAHN/CANNELL 1968, ANGER 1969, PHILLIPS 1971, ERBSLÖH 1972, BUNGARD/LOCK 1974, SUDMAN/BRADBURN 1974, ESSER 1974, 1975, 1977, 1984; BUNGARD 1980 a,b).

Für unsere Zwecke ist es zunächst ausreichend, folgende Aspekte näher zu beleuchten:

1. Die Interpretation der Intentionen des Forschers durch die Befragten
2. Die Antwortstrategien der Befragten
3. Die Frage, ob eine qualitative oder quantitative Vorgehensweise als angemessen anzusehen ist

Die Distanz des Forschers zu seinem zu analysierenden Gegenstand wird zunehmend als störend empfunden, da der Untersuchungsprozeß Aussagen nur in dem Relevanzbereich zulasse, der von den Untersuchten in der restriktiven Befragungssituation des Interviews thematisiert werden kann. Diese Restriktionen ergeben sich im Falle des Interviews

aus der relativen Überlegenheit des Interviewers, der Asymmetrie der Beziehungen, die insbesondere darin besteht, daß er den Bereich der Themen definiert (vgl. ANGER 1969, BERGER 1974). Insbesondere im Zusammenhang mit Studien zum Arbeiterbewußtsein und betrieblichen Konflikten ist das Bestreben erkennbar, von den abstrakten Analysen der klassischen Methoden abzugehen, um nachvollziehbare Lebenskonzepte wirklichkeitsnah beschreiben zu können. Methodisch ist diese Intention eher mit dem soziobiographischen Ansatz (OSTERLAND 1976, KOHLI 1978) oder mit Aktionsforschungsansätzen verbunden. Da mit diesen Methoden notwendig ein Verzicht auf Repräsentativität und Gültigkeit verbunden ist, kommt in diesem Vorgehen eine gewisse Ratlosigkeit angesichts einer unüberbrückbaren Distanz zwischen Objekt und Forscher zum Ausdruck (LAU 1977). Die Distanz des Forschers kann ferner dazu führen, daß die Befragten die Forschungsintentionen nicht aus dem Interview selbst schlüssig und zuverlässig erschließen können. Statt dessen entwickeln sie ihre eigenen Hypothesen.

Nach unseren eigenen Erfahrungen ist es wichtig zu unterscheiden, welche Intentionen die Befragten bei dem Forscher vermuten. Dies ist bei innerbetrieblichen Untersuchungen ein besonders augenfälliges Problem (vgl. DOMSCH 1980), da hier die mögliche Kontrolle durch die Betriebsleitung angesichts des Machtgefälles als besonders aktuell perzipiert werden kann. Die unterstellten Absichten des Forschers oder der Untersuchung können die Ergebnisse von Umfragen in Betrieben erheblich beeinflussen. Sie stellen für die Befragten "demand characteristics" (ORNE 1962, 1969) dar, die ihnen eine bestimmte Antworthaltung nahelegen.

Nach unseren - bisher allerdings noch nicht quantifizierbaren - Erfahrungen, sind folgende Interpretationen anzutreffen:

1. Die Untersuchung wird als eine weitere Form der sozialen Kontrolle durch die Betriebsleitung interpretiert.
2. Die Befragung wird als eine Art "Klagemauer" verstanden, bei der allen Kümernissen im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben - betrieblichen oder außerbetrieblichen Ursprungs - Ausdruck verliehen werden kann. Der Forscher wird als Lebenshelfer oder Berater empfunden. Dabei gehen die Erwartungen oft über das hinaus, was in einer solchen Situation geleistet werden kann.
3. Der Forscher wird als "Wissenschaftler" wahrgenommen, der gewissermaßen Grundlagenforschung betreibt, die den einzelnen Befragten persönlich nicht betrifft.

Der Interpretation der Befragungssituation folgt eine Entwicklung von Antwortstrategien durch die Befragten. Die experimentelle Artefaktforschung unterscheidet verschiedene Typen von Versuchspersonen (ORNE 1962, FILLENBAUM 1966, COOK et al. 1970, MASLING 1966, ROSENBERG 1965, 1969), die auch im Falle der Arbeitszufriedenheitsforschung von Bedeutung sein dürften:

1. "Good subject": Vpn, die sich im Sinne der wahrgenommenen "demand characteristics" konform verhalten.
2. Die "verlässliche Versuchsperson", die ein möglichst "objektives Bild" der Arbeitssituation zu geben versucht.
3. Die "negativistische Versuchsperson", die die "demand characteristics" zu konterkarieren sucht oder aber sich apathisch verhält.

4. Die Bewertungserwartung der Versuchsperson , die sich entgegen den Erwartungen verhält, wenn diese als sozial unerwünscht anzusehen sind.

Abgesehen von der jeweiligen Versuchspersonmotivation muß bei Befragungen speziell zur Arbeitszufriedenheit berücksichtigt werden, daß die Frage nach dem Befinden oder der Zufriedenheit ein wichtiges Element des konventionellen Alltagsverhaltens ist. Die im konventionellen Alltag üblicherweise gestellte Frage: "Wie geht es Ihnen?" wird ebenso ritualisiert mit "danke, gut" beantwortet. Dieses "gut " ist zunächst einmal insofern als konventionell anzusehen, als hiermit üblicherweise primär ausgesagt wird, daß dieses Thema keiner weiteren Vertiefung bedarf. Schon ein : "Es geht so!"; erst recht ein: "Ziemlich schlecht" bzw.: "Schlecht", aber auch ein: "Sehr gut" müssen im alltäglichen Umgang als begründungsbedürftig angesehen werden. So kann die Antwort:"Gut" letztlich zweierlei bedeuten:

1. Eine insgesamt positive Bewertung der eigenen Lebenssituation.
2. Eine insgesamt mangelnde Bereitschaft, mit dem jeweiligen Gegenüber die möglicherweise tatsächlich vom Normalzustand abweichende Befindlichkeit zu erörtern.

Aus dieser Perspektive gesehen wird deutlich, daß die linksschiefe Häufigkeitsverteilung von Zufriedenheitsantworten (größte Häufigkeit über "ziemlich zufrieden") letztlich primär die konventionelle Handhabung der Umgangssprache widerspiegeln kann und einer eingehenderen Analyse im Hinblick darauf bedarf, inwieweit die Arbeitssituation tatsächlich als unproblematisch erfahren wird oder aber lediglich eine mangelnde Bereitschaft zur Selbsteröffnung erkennen läßt.

Hinsichtlich der zu verwendenden Methoden ist in den neueren Untersuchungen eine Tendenz zu den qualitativen Methoden festzustellen. Von diesen erwartet man reichhaltigere Ergebnisse über die Bewußtseinsinhalte und -strukturen der Befragten. Gesprächsleitfäden sollen es dem Forscher ermöglichen, den Sinnzusammenhang des Befragten besser zu verstehen. Es wird nämlich befürchtet, daß gerade durch standardisierte Frage- und Antwortschemata die Erfassung latenter, ambivalenter oder widersprüchlicher Werthaltungen unmöglich wird (BERGER 1974). Andererseits beinhalten auch qualitative Befragungsmethoden - neben dem Problem der Vergleichbarkeit und der Quantifizierbarkeit - das Problem eines angemessenen Sprachverstehens. Es ist durchaus nicht immer gewährleistet, daß die verwendeten Sprachsymbole von Interviewer und Befragten gleichsinnig verwendet werden. Es ist nur dann konsequent, wenn der Forscher nach Möglichkeit an der Lebenswirklichkeit der Untersuchten teilnimmt, um zu einem möglichst intensiven Verständnis der Schilderungen der Befragten zu kommen. Es bleibt dabei aber zunächst zweifelhaft, ob diese Methode tatsächlich verallgemeinerungsfähige Resultate gewährleistet.

Wir sehen ebenfalls die Notwendigkeit, die subjektive Sinnwelt der Befragten, insbesondere den Bezugsrahmen der Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen. Unser Ziel ist jedoch die Analyse des subjektiven Bezugsrahmens größerer Populationen. Hierfür erscheinen uns - im Gegensatz zu den zuvor zitierten Positionen - Tests dann geeignet, wenn sie in angemessener Weise ausgewertet werden. Es wird zu zeigen sein, daß Skalierungsverfahren nicht notwendig zu einer Reduktion und Partialisierung von Sinnzusammenhängen führen müssen, wie MEYER (1982) behauptet, sondern gerade ihre "Rekonstruktion" überhaupt erst ermöglichen.

Die vorstehenden Ausführungen werfen ein Schlaglicht auf ein weiteres Problem der Arbeitszufriedenheitsforschung, das sicherlich bisher zu wenig berücksichtigt worden ist. Die Bedingungen, unter denen empirische Untersuchungen in Betrieben zustande kommen, sind außerordentlich schlecht kontrolliert und aus diesem Grund in hohem Maße artefaktverdächtig. Die Liste wissenschaftshistorisch einflußreicher organisationspsychologischer Effekte, die von den Forschern falschen "Ursachen" zugeschrieben wurden, reichen von den HAWTHORNE-Studien bis zu den gegenwärtigen Untersuchungen zur Humanisierung der Arbeitswelt (vgl. NACHREINER 1980).

Die am Experiment orientierte Artefaktforschung wie auch die neuere Literatur zur Interviewsituation haben den kommunikativen Charakter in den Vordergrund gestellt. Dieser Aspekt gewinnt bei betrieblichen Befragungen gegenüber dem Experiment oder der üblichen Survey-Forschung erheblich an Bedeutung: Die Betriebsangehörigen interpretieren die Fragen in einem Kontext, der durch gemeinsame Erfahrungen etwa mit der Betriebsführung etc. beeinflusst worden ist. Diese Fakten sind dem Forscher oft nicht bekannt, so daß er leicht zu falschen Schlußfolgerungen kommen kann. Die Interpretation der Befragungssituation durch die Befragten in organisationspsychologischen Untersuchungen ist in einem Maße vernachlässigt, das methodologisch hinter der experimentellen Entwicklung etwa von ASCH (1956) zurückbleibt, der seine Vpn ex post nach ihrer Interpretation der Versuchssituation befragte.

8. Ein kritisches Fazit

In der Darstellung der Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit hat sich gezeigt, daß der Explikation des jeweils individuellen Bezugssystems der gleiche Stellenwert eingeräumt werden muß wie der Analyse der geäußerten Zufriedenheit selbst. Die Kritik bleibt jedoch im Regelfall bei der Anmeldung ihrer Vorbehalte stehen, ohne wegweisende Anstöße für eine Weiterentwicklung zu liefern.

Einige der besprochenen Modelle sehen zwar Bezugssysteme vor, die jedoch aus unterschiedlichen Gründen als unzulänglich angesehen werden müssen. Die Explikation des Bezugssystems ist etwa bei MASLOW am eindeutigsten und zudem mit einem umfassenden Menschenbild verbunden. Es hat sich jedoch gezeigt, daß dieses Modell nicht tragfähig ist. BRUGGEMANN u.a. versuchten, ohne die Bedürfnisse inhaltlich festzulegen, lediglich den Prozeß der Anspruchsveränderung zu erfassen. Auch dieser Versuch muß - wie wir gesehen haben - als gescheitert angesehen werden.

Die Erwartungs-Wert-Ansätze wie auch die austauschtheoretischen Ansätze lassen den Bezugsrahmen völlig unthematisiert. Allen referierten Ansätzen ist gemeinsam, daß die Herkunft der individuellen Wertstandards im Rahmen des Sozialisationsprozesses unberücksichtigt bleiben. Wenn man selbst für das Verständnis von physiologischen Grundbedürfnissen einen Rückgriff auf soziale Wertsysteme für notwendig erachten kann (WISWEDE 1976), ist dieses Erfordernis natürlich um so dringlicher für ein Verständnis der Bewertung von Arbeit, die - wie wir gesehen haben - außerordentlich kulturbestimmt ist.

Allerdings stellt sich nunmehr die Frage, wie der Wertehorizont abgegrenzt werden kann, der den Hintergrund für das Zufriedenheitsurteil bildet.

II. Die Abgrenzung des wirksamen Bezugssystems als empirisches Problem

1. Vorüberlegungen

Die vorausgegangene Darstellung hat die Notwendigkeit einer Berücksichtigung des individuellen Bezugsrahmens für Arbeitszufriedenheitsurteile deutlich werden lassen. Da keine eindeutigen, unbefragbaren externen Validitätskriterien für Arbeitszufriedenheit definiert werden konnten, gewinnt die Frage nach dem psychologischen Gehalt von Zufriedenheitsäußerungen an Gewicht. Sofern man Arbeitszufriedenheit als ein Endziel, einen Wert an sich betrachtet, kann durch Kenntnis des Bezugsrahmens die Qualität des Kriteriums Arbeitszufriedenheit, etwa im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit, besser beurteilt werden. Die Beschreibung von unterschiedlichen Bezugssystemen kann die phänomenale Bedeutung bzw. die Implikationen verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit deutlich werden lassen. Darüber hinaus sollte sich aber unter Berücksichtigung von Bezugssystemen eine verbesserte oder eindeutigere Relation zu externen Kriterien finden lassen. Die Diskussion der Theorien hat jedoch gezeigt, daß keiner der in der Organisationspsychologie behandelten Ansätze in der Lage war, den Inhalt und die Wirkung in systematischer Weise zu spezifizieren.

Zugleich stellt sich auf der empirischen Ebene durch die Unzulänglichkeit der bisherigen Operationalisierungsversuche ein weiteres Problem, nachdem sich die Erwartung einer unmittelbaren Protokollierbarkeit des subjektiven Anspruchsniveaus als fragwürdig herausgestellt hatte. Diese Ergebnisse legen die Vermutung einer weitgehenden Irrelevanz der vorherrschenden theoretischen Modelle zur Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit für die praktische Forschung nahe.

Angesichts des sich so abzeichnenden Dilemmas für die Entwicklung eines empirisch faßbaren und theoretisch bedeutsamen Konzepts der Arbeitszufriedenheit stellt sich die Frage nach einem angemessenen weiteren Vorgehen. Es lassen sich zunächst vier unterschiedliche Vorgehensweisen vorstellen:

- 1) Durch eine intensivierte Theoriediskussion, die eine Systematik des Theorieaufbaus (z.B. DUBIN 1976) oder Theorievergleichs (z.B. OPP 1978) voraussetzt, ist eine Entscheidung für die "beste" Theorie begründbar zu machen. Die Durchführbarkeit eines solchen Vorhabens soll hier nicht grundsätzlich in Zweifel gezogen werden. Die Schwierigkeiten des Theorievergleichs sind unübersehbar (vgl. z.B. die Arbeiten in HONDRICH/MATTHES 1978).
- 2) Durch den Entwurf eines übergreifenden Theoriemodells kann der Versuch gemacht werden, die Unzulänglichkeiten einzelner Ansätze zu überwinden. Entsprechende Ansätze (z.B. ZINK 1979, WISWEDE 1980) haben jedoch vorläufig

lediglich heuristischen Status, ohne in ihrer Komplexität einem empirischen Test zugänglich zu sein.

Die bisher genannten theoriebezogenen Lösungsversuche unseres Dilemmas sind auch kaum geeignet, das zuvor aufgezeigte Problem angemessener Operationalisierungen zu lösen.

- 3) Aus phänomenologischer Perspektive könnte argumentiert werden, daß im Hinblick auf das hier verhandelte Thema die analytische Wissenschaftsauffassung an eine unüberwindliche Grenze gestoßen sei:

Die Feinheiten des "subjektiven Vermeinens" würden sich dem Zugriff operationalisierbarer Sachverhalte entziehen (vgl. SEIFFERT 1983b). Wenn die Äußerung von Zufriedenheit nicht notwendig Zufriedenheit in einem "eigentlichen" Sinne bedeutet, könnte man die phänomenologische Methode als mögliche Alternative ansehen, die besser in der Lage wäre, die zufälligen Variationen der Zufriedenheitsäußerungen von den invarianten bzw. kennzeichnenden Strukturen dieses Phänomens zu trennen.

- 4) Tatsächlich sind unseres Erachtens die "Feinheiten des subjektiven Vermeinens", die "innere Modellbildung" (vgl. Kap. II) der Befragten in der bisherigen Forschung zu wenig berücksichtigt worden. Da Arbeitszufriedenheit als Konzept im Sinne der zu Beginn der Arbeit erörterten Zielsetzungen jedoch nur als empirisches Konzept sinnvoll ist, muß ein rein phänomenologischer Ansatz als unbefriedigend bewertet werden. Vielmehr stellt sich die Frage nach einer angemessenen Strategie, auch latente psychische Sachverhalte empirisch aufzudecken.

Wir schlagen hier eine induktive Strategie vor, in der wir ein epistemologisch bedeutsames Komplement zu den oben geschilderten Versuchen der Operationalisierung und Prüfung zuvor explizierter Konzepte (insbesondere PORTER 1961, 1962, BRUGGEMANN u.a. 1975) sehen. Unabhängig von dem allgemein akzeptierten Induktionsproblem (POPPER 1966) dürfte die bisherige Darstellung der Theorien deutlich gemacht haben, daß die Frage der Generierung von relevanten Thesen, deren Überprüfung sich lohnt, ebenso wissenschaftlicher Bemühungen bedarf, wie deren Überprüfung selbst. Die Weiterentwicklung der Theorie der Arbeitszufriedenheit - sofern sie empirisch prüfbar sein soll - hat unseres Erachtens folgende Gegebenheiten zu berücksichtigen:

- a) Zufriedenheitsurteile kommen zustande vor dem Hintergrund außerordentlich unterschiedlicher individueller Bezugssysteme, die der jeweiligen "subjektiven Konstruktion" von Realität entspringen. Die Fragestellung zielt deshalb auf die Elemente der kognitiven Repräsentation der Arbeit und ihre Relationen untereinander.
- b) Die Elemente des Bezugssystems liegen nach dem Stand der Diskussion auf recht unterschiedlichen Bewußtseinsebenen, sind also nur zum Teil direkt beobachtbar.
- c) Die Übermittlung dieser subjektiven Konstruktionen im empirischen Prozeß erfolgt notwendig über sprachliche Kommunikation. Die Verwendung alltagssprachlicher Formulierungen dürfte eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen dieser Kommunikation sein, ohne damit einen Vorentscheid über den Abstraktionsgrad der resultierenden Theorie zu treffen.

- d) Angesichts dieser Ausgangsbedingungen kann das Ziel einer Verbesserung der Korrespondenz zwischen theoretischer Konzeption und der operationalen Ebene nur durch einen Rekurs auf Formen alltäglicher Äußerungen von Arbeitszufriedenheit und die sorgfältige Analyse der inneren und äußeren Voraussetzungen dieser Urteile erreicht werden.

Uns scheint deshalb eine datengeleitete Exploration zur Entwicklung wirklichkeitsnaher und prüfbarer Thesen über den Gehalt und die Wirksamkeit von Bezugssystemen von subjektiven Zufriedenheitsurteilen erforderlich zu sein.

Bevor wir die für diese Zielsetzung angemessene Vorgehensweise diskutieren, ist es jedoch notwendig, die kognitiven Prozesse zu präzisieren, die als konstitutiv für das Bezugssystem angesehen werden können.

2. Elemente und Relationen von Bezugssystemen

2.1 Allgemeine Merkmale von Bezugssystemen - Erkenntnisse aus der Wahrnehmungspsychologie

Unsere Forderung nach einer Berücksichtigung des individuellen Bezugssystems für persönliche Zufriedenheitsurteile setzt Kenntnisse über die Entstehung und allgemeine Wirkungsweise von Bezugssystemen beim Urteilsprozeß voraus. Obwohl sich dieses Problem in verschiedenen Zusammenhängen als zentral herausgestellt hat, ist die Forschung von einer Lösung noch weit entfernt. Seine Behandlung in verschiedenen wahrnehmungspsychologischen Ansätzen erscheint uns jedoch geeignet, wichtige Merkmale von Bezugssystemen deutlich werden zu lassen.

2.1.1 Untersuchungen zur Wirksamkeit von individuellen Bezugssystemen

Bei den meisten Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit wird implizit ein allen Befragten gemeinsamer Bezugsrahmen vorausgesetzt. Dieser ist sicherlich nicht "konventioneller", also per Übereinkunft festgelegter Art, wie etwa das cm/g/sec.-System in der Physik. Eher könnte man ein "natürliches" Bezugssystem (vgl. WITTE 1966) postulieren. Als Beispiel nennt WITTE die "Nullpunkttemperatur" (HERING 1877), eine (Wasser-) Temperatur, die von Probanden als weder kalt noch warm erlebt wurde. Analog kann man sich - ganz im anreiztheoretischen Sinne - vorstellen, daß bestimmte Arbeitsbedingungen als weder besonders befriedigend noch als besonders unbefriedigend empfunden werden. Wie HERING in seinen weiteren Untersuchungen zeigte, ist dieser natürliche "Nullpunkt" auch im Bereich der unmittelbar sinnlichen Wahrnehmung nicht konstant. HERING ließ seine Vpn die eine Hand in kaltes und die andere in heißes Wasser legen. Anschließend mußten sie beide

Hände in lauwarmes Wasser tauchen. Dabei machten die Vpn die paradoxe Erfahrung, daß die eine Hand dieses Wasser als heiß, die andere jedoch als kalt empfand. Ähnliche Kontrasteffekte traten auch bei solchen Versuchen auf, die als Methode die Beurteilung von Gewichtsserien verwendeten. Die Vpn mußten einzelne Gewichte anheben und Kategorien von "sehr schwer" bis "sehr leicht" zuordnen. Ähnlich wie bei dem Versuch von HERING zeigte sich, daß eine Veränderung der Gewichtsserie, die in diesem Experiment als Bezugssystem fungierte, zu einer anderen Bewertung der einzelnen Gewichte führte. HERING (1877) erklärte die hier zu Tage tretende Kontextabhängigkeit von Urteilen mit einer Adaption der Sinnesorgane an die vorgefundenen Verhältnisse. Ähnlich führt auch HELSON (1964) die Relativität der Urteile auf Wahrnehmungsänderungen zurück, wobei angenommen wird, daß die Reizintensitäten von einem psychologischen Nullpunkt oder "Neutralpunkt" aus beurteilt werden.

Abgesehen davon, daß in den letzten Jahren auch unter Sinnespsychologen HELSONs Thesen zur Adaption der Sinne nicht mehr unumstritten sind (vgl. SARRIS/LAUTERBACH 1980), erscheint uns die Übertragbarkeit dieser sinnespsychologischen Erkenntnisse auf die Beurteilung sozialer Tatbestände zweifelhaft. Deren Beurteilung beruht zum Teil auf eigenen Erfahrungen, und auch diese werden immer im Hinblick auf die Erfahrungen anderer Vergleichspersonen vorgenommen.

Deshalb scheint uns das auf VOLKMANN (1951) zurückgehende "Gummibandmodell" angemessener zu sein, das die Relativität der Bedeutung von Urteilskategorien betont. Wenn man eine Reizserie von unbekannter Variationsbreite beurteilen soll, kann eine sinnvolle Anordnung von Kategorien zu den Einzelreizen nicht erfolgen. Sind dagegen die Endreize des Reizkontinuums bekannt, wird die Kategorienskala wie ein

Gummiband über das Reizkontinuum gespannt (vgl. VOLKMANN 1951, UPSHAW 1962, PARDUCCI 1965, STROEBE 1968, 1980).

Die durch die Relativität der verbalen Kategorien erklärte Kontextabhängigkeit des Urteils macht die im Zusammenhang mit sozialen Urteilen schwer kontrollierbare Annahme einer sensorischen Adaption überflüssig und verdeutlicht zunächst die Abhängigkeit der Kategoriennutzung von der Kenntnis der Reizgegebenheiten. Andererseits ist die Zuordnung von Reizen zu einem Reizkontinuum wiederum abhängig von den verwendeten kognitiven Kategorien. BROWN (1953) ließ seine Vpn während des Beurteilens einer Serie von Gewichten einen sehr schweren Korb auf die Seite stellen. Obwohl dieser Korb schwerer war als das schwerste Seriengewicht, beeinflusste er die Beurteilung der Gewichte selber nicht. Er wurde offensichtlich nicht derselben Kategorie von Objekten zugeordnet wie die Gewichte. Hier wird die reziproke Relation von Reiz und Wahrnehmung sichtbar, die im übernächsten Abschnitt noch weiter verdeutlicht wird.

EASTERLINS (1974) Ergebnis, daß sozioökonomischer Status mit Zufriedenheit zwar intrakulturell, nicht aber interkulturell kovariiert, können wir nun so erklären, daß der Rang einer Reizserie - im dort vorliegenden Fall der sozioökonomische Status - durch die Kenntnis und die Neigung der Befragten bestimmt wird, sich nur mit bestimmten, signifikanten anderen zu vergleichen. Jedem Einzelnen wird über die Kultur eine zumindest ungefähre Kenntnis über die ökonomischen Lebensverhältnisse der Mitbewohner vermittelt, die ein "modellgerechtes" Urteil ermöglicht. Interkulturell wird diese Vergleichsmöglichkeit jedoch minimal. Die Zufriedenheitsurteile streuen infolgedessen weit wegen interkulturell völlig unterschiedlicher Bezugssysteme. Wir können folgende Schlußfolgerung ziehen: Die hier kurz dargestellten Analysen aus der Psychophysik haben schon sehr früh die Kontextabhängigkeit von Urteilen auf-

gezeigt. Zur Erklärung dieser Effekte erscheinen jedoch weniger die Sinnesadaption als vielmehr die Relativität kategorialer Zuordnungen geeignet. Die zur Anwendung kommenden Kategorien bestimmen zum Teil die Auswahl der als relevant erachteten Reize sowie deren Bedeutung. Sie können zu einem erheblichen Teil als Resultat von Sozialisations- und Bezugsgruppeneffekten angesehen werden.

2.1.2 Die Struktur subjektiver Bezugssysteme

Die Elemente des individuellen Bezugssystems stellen kein Agglomerat zufälliger Bestandteile dar, sondern weisen eine innere Struktur auf.

Ziehen wie eine Parallele zur naiven Personwahrnehmung, so können wir analog zum Konzept der "impliziten Persönlichkeitstheorie" (BRUNER/TAGIURI 1954, CRONBACH 1958) auch von einer Art "impliziter Arbeitstheorien" sprechen, die die Relationen zwischen den Einzelurteilen über die Arbeitssituationen bestimmen. Diese "Matrix von Korrelationen zwischen Eigenschaften, ... die wir alle mit uns herumtragen" (HASTORF et al. 1970), reflektiert zum Teil allgemeine Überzeugungen über den Zusammenhang zwischen bestimmten Eigenschaftsaussagen, wie sie etwa auch in den sogenannten "zentralen Eigenschaften" von ASCH (1946) zum Ausdruck kommen. Diese Korrelationen können zwar zum Teil rein sprachliche Ähnlichkeiten reproduzieren, primär kann man in ihnen jedoch als ähnlich empfundene Erfahrungstatbestände vermuten. Die impliziten Theorien organisieren die Wahrnehmung in der Weise, daß bei Vorliegen solcher Merkmale, die nach der jeweiligen Theorie wichtig sind, eine Redundanz an Informationen bezüglich weiterer Merkmale postuliert wird, die - nach der impliziten Theorie - mit diesem wichtigen Merkmal korreliert sind. Die Wahrnehmung guter Aufstiegschancen etwa kann im Sinne eines Halo-Effektes gleichzeitig das Empfinden auslösen, eine anregende und fordernde Tätigkeit auszuüben, relativ unabhängig von den tatsächlichen Arbeitsmerkmalen.

Nach den Analogien zur Theorie der Personwahrnehmung wäre zu erwarten, daß bestimmte "implizite Arbeitstheorien" die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeit organisieren und steuern. Aufgrund von Faktorenanalysen und mehrdimensionaler Skalierung haben mehrere Autoren (z.B. ROSENBERG/ SEDLAK 1972, ROSENBERG/JONES 1972) die Dimensionalität von Personbeurteilungen aufzuzeigen versucht.

In diesem Zusammenhang zeigte sich, daß das Ergebnis der Bewertung oft eher durch die impliziten "naiven Theorien" der Beurteilenden als durch die Eigenart der "Reiz-Person" bestimmt zu sein scheint (NORMAN/GOLDBERG 1966).

2.1.3 Wahrnehmung als Rückkoppelungsprozeß

In unserem Zusammenhang sind jedoch nicht nur die Struktur und die Wirkung von subjektiven Bezugssystemen von Belang, sondern auch deren Entstehung. Nach neueren theoretischen Entwicklungen wird die Reziprozität des Wahrnehmungsprozesses, die gegenseitige Bedingtheit des einzelnen Wahrnehmungsaktes und der impliziten Theorien oder Wahrnehmungsschemata in den Vordergrund gerückt.

Solche Rückkopplungen sind schon von BRUNSWIK (1956) sowie den Transaktionalisten (CANTRIL 1948, ITTELSON/KILPATRIK 1961) experimentell erforscht worden. Letztere untersuchten unter Anwendung des "zerstörten Raumes" (AMES) die Wirkungen impliziter Wahrnehmungsschemata und deren Korrektur im Laufe von Handlungsprozessen.

GRAUMANN resümierte die bis 1966 vorliegenden Erkenntnisse über die "nichtsinnlichen Bedingungen" der Wahrnehmung folgendermaßen:

"(1) Wahrnehmung ist der Erfahrung zugänglich und unterliegt damit innerhalb gewisser Grenzen den 'Gesetzen des Lernens'. (2) Wahrnehmen geschieht immer im Vollzug irgendwelchen Handelns und trägt in diesem Sinne 'funktionalen', wenn nicht gar finalen Charakter. (3) Wahrnehmung ist eine Interaktion bzw. 'Transaktion' zwischen Organismus und Umwelt und damit sowohl rezeptiv-hinnehmend wie aktiv-gestaltend. (4) Als Interaktion enthält Wahrnehmung einen ganzen Komplex von Variablen und deren Wechselwirkungen" (GRAUMANN 1966, S. 1032).

Im Gesamtkontext der psychologischen Forschung war die transaktionalistische Perspektive eher eine Randerscheinung. Die im folgenden dargestellten Ansätze etwa von MILLER et al. (1960) oder NEISSER (1974) weisen gewisse Ähnlichkeiten mit den erwähnten älteren Modellen auf, sind aber primär als eine Antwort auf das in der empirischen Forschung immer noch vorherrschende behavioristische S-R-Schema intendiert.

MILLER/GALANTER/PRIHAM (1960, dt. 1973) entwickelten ein Modell, das einen wichtigen Anstoß zur Entwicklung der psychologischen Handlungstheorie gab (vgl. HACKER 1978, VOLPERT 1975, 1980). Nach diesem Modell vergleicht die Person den Stimulus mit einem Erwartungsparameter oder Plan, um

im Fall einer Inkongruenz durch Handeln eine Kongruenz herzustellen. Im Prinzip kann die Rückkopplung zwischen Prüfphase und Handlungsphase permanent werden, wenn es nicht gelingt, diese Übereinstimmung herzustellen. Solche Kreisprozesse sind mehrfach hierarchisch ineinander geschachtelt. So enthält der Plan "Nagel einschlagen" die Unterpläne "zuschlagen, wenn Hammer oben" und "Hammer heben, wenn Hammer unten".

DEBLER (1984) macht den Vorschlag, dieses Modell auch auf die Wahrnehmung im engeren Sinne anzuwenden. Der Sollwert der ersten Prüfphase sei dann: die Verfügbarkeit über Informationen zu einem relevanten Ausschnitt der Umwelt (hier die Arbeit). Die Handlung ist die Anwendung eines kognitiven Konzeptes (Schema, Skript) auf die Umwelt. Die zweite Prüfphase dient dem Vergleich der so erhaltenen Information mit diesem Schema. Bleibt der Vergleich unbefriedigend, so muß ein modifiziertes Schema zur Informationsaufnahme herangezogen oder aber das Schema verändert werden.

Dieses Modell von MILLER et al. (1960) läßt offen, was in der Handlungsphase passiert. In diesem Bereich ist die Äquilibrationstheorie von PIAGET (1976 b) präziser, für die die Handlung aus den Teilprozessen Assimilation und Akkomodation besteht. Dabei bedeutet Assimilation zunächst die Integration der wahrgenommenen Umwelt im Hinblick auf den eigenen Handlungszusammenhang. Kumulative Assimilationen führen zu einem Handlungsschema, das eine allgemeine Struktur bezeichnet, die sich über die Wiederholung einer Handlung hinaus erhält, sich durch Übung konsolidiert und auf Situationen anwendbar ist, die gemäß den Veränderungen der Umwelt wechseln.

Assimilationsschemata sind andererseits aber beständig dem Druck der Umstände ausgesetzt, und es können sich Unangemessenheiten zwischen den Handlungsschemata und den objektiven Gegebenheiten der Umwelt ergeben. Die Differenzierung der Schemata im Hinblick auf das Einwirken der Gegenstände und Umweltgegebenheiten bezeichnet PIAGET als Akkomodation. Die Funktion des Denkens kann nun darin gesehen werden, durch ständige Reäquilibration ein Gleichgewicht zwischen der Assimilation des Universums an das Individuum und der Akkomodation des Individuums an die Umwelt herzustellen (PIAGET 1976 a,b).

Auch für NEISSER (1974, 1979) ist die Wahrnehmung gekennzeichnet durch einen Rückkopplungsprozeß zwischen Schema und Außenwelt, der in dem (Erkundungs-) Verhalten des Individuums zum Ausdruck kommt. Antizipatorische Schemata leiten Erkundungsprozesse, durch die ein Teil der Information aus dem Reizfeld verfügbar gemacht wird. Die Detailreize aus dem durch Aufmerksamkeit fokussierten Wahrnehmungsfeld werden zu einem bedeutungsvollen Ganzen zusammengebaut. Das Ergebnis dieses Prozesses wirkt wiederum auf das antizipatorische Schema zurück.

Ganz ähnliche Überlegungen sind auch bei der "skandinavischen Variante der Persönlichkeitspsychologie" zu finden (EKEHAMMER 1974, ENDLER 1976, MAGNUSSON 1976, MAGNUSSON/ENDLER 1977), die in ihrem "interaktionistischen Modell" das menschliche Verhalten ebenfalls als einen Rückkoppelungsprozeß zwischen Individuum und Situation ansehen, bei dem die Wahrnehmung durch medierende Variablen (Interessen, Motivationen usw.) gelenkt wird und so die subjektive Deutung von Situationen wesentlich beeinflußt wird.

Wir können also im Hinblick auf das Konzept der Arbeitszufriedenheit davon ausgehen, daß das individuelle Bezugssystem eine selegierende und akzentuierende Wirkung auf das jeweilige Zufriedenheitsurteil hat. Andererseits wird das Bezugssystem seinerseits wiederum durch selektive Wahrnehmung bestimmt.

2.2 Elemente des individuellen Bezugssystems und ihre Relationen beim Zufriedenheitsurteil

Nach diesen allgemeinen, vorwiegend wahrnehmungspsychologischen Erörterungen ist eine konkrete Abgrenzung der Kognitionen vorzunehmen, die bei einem Zufriedenheitsurteil eine Rolle spielen. Im folgenden sollen die hierarchische Gliederung kognitiver Konzepte sowie die Wirksamkeit dynamischer Prozesse dargestellt werden, die als eine Voraussetzung für ein angemessenes Verständnis der Zufriedenheitsurteile angesehen werden können.

Einige Prozesse dieser Art sind im Vorausgegangenen schon kurz erwähnt worden, sollen hier jedoch wegen ihrer Bedeutung ausführlicher abgehandelt werden.

2.2.1 Eine formale Perspektive: Kategoriale Ebenen und Rückkopplungsprozesse beim Arbeitszufriedenheitsurteil

Vor einer Abgrenzung des für das Zufriedenheitsurteil relevanten Bezugsrahmens ist zunächst eine Klärung des Generalisierungsniveaus notwendig, auf dem der Bezugsrahmen für dieses Urteil anzusiedeln ist. Die Notwendigkeit einer Spezifizierung des Generalisierungsniveaus wird in der Einstellungsforschung insgesamt zu wenig berücksichtigt (WIENDIECK 1975); sie ist

im Hinblick auf das Konzept Arbeitszufriedenheit besonders augenfällig, weil hierdurch eine Unterscheidung von allgemeiner Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeit erleichtert wird.

Menschliche Erfahrungen werden auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus kategorisiert. Die Relation der vorhandenen Kognitionskategorien zu den Erfahrungen ist - wie erwähnt - reziprok. Einerseits haben vorgegebene Konzepte - wie etwa Worte als Bezeichnungen für Farben - Wirkungen auf die Erkennbarkeit und Erinnerungsfähigkeit von Stimuli (BROWN/LENNEBERG 1954), andererseits werden die Kategorien von Erfahrungen geformt.

Zur Orientierung verwenden wir eine für den interkulturellen Vergleich entwickelte Konzepthierarchie nach TRIANDIS et al. (1972, S. 18), bei der die verschiedenen Ebenen in dem oben geschilderten wechselseitigen Bedingungsverhältnis stehen.

Diskriminierbare Stimuli werden zu erlernbaren Kategorien gruppiert, die wiederum inhaltlich bedeutsame Kategorien formen, aus denen sich schließlich Konzepte entwickeln usw. Die jeweils übergeordnete Ebene ist jedoch nur in beschränktem Umfang in der Lage, die weniger abstrakte Ebene voll zu repräsentieren. So kann das Auge nach BROWN-LENNEBERG (1954) 7.500.000 Farben unterscheiden (Ebene der diskriminierbaren Stimuli). Demgegenüber enthält die englische Sprache nur ca. 400 Worte für Farben, von denen im Alltag lediglich ca. ein Dutzend regelmäßig verwendet werden (vgl. TRIANDIS et al. 1972, S. 10).

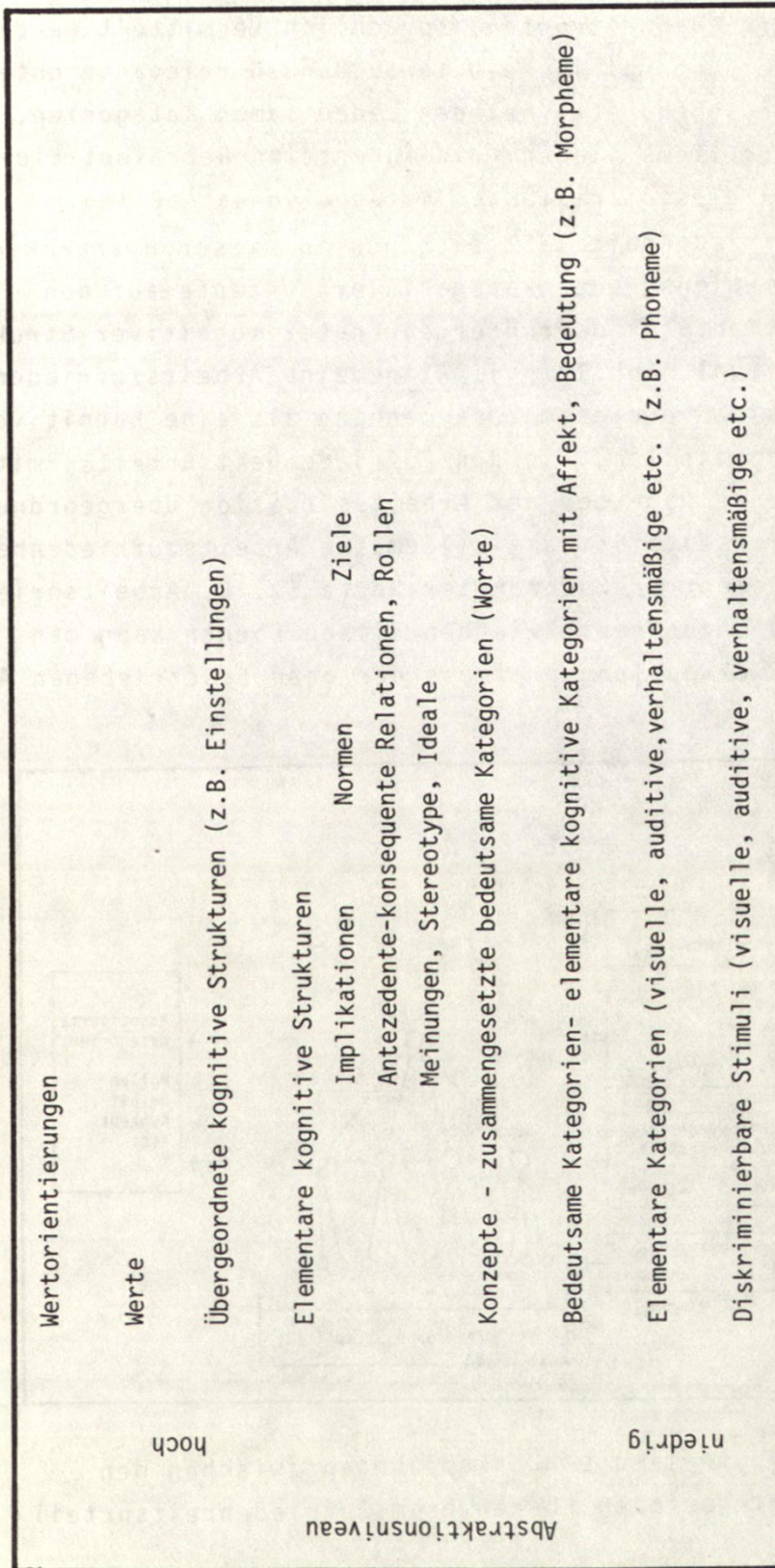


Abb. 17: Kategoriale Konzepte auf verschiedenen Abstraktionsebenen
(nach TRIANDIS 1972, S. 18).

Da das Zufriedenheitsurteil sprachlich vermittelt werden muß, dürfte die für empirische Untersuchungen relevante unterste Abstraktionsebene etwa bei den bedeutsamen Kategorien, Worten oder Items liegen, die ihrerseits Repräsentationen weitgehend elementarisierter Kategorien darstellen.

Arbeitszufriedenheit läßt sich nun in dieser Hierarchie des Abstraktionsgrades kategorialer Konzepte auf den Ebenen elementarer oder übergeordneter kognitiver Strukturen ansiedeln (vgl. Abb.17). Allgemeine Arbeitszufriedenheit kann man sich in diesem Zusammenhang als eine kognitive Struktur vorstellen, die den Zufriedenheitsurteilen mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation übergeordnet ist. Andererseits ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit als ein Element übergeordneter Werte (z. B. Arbeitsorientierungen) anzusehen. Zwischen diesen Ebenen kann man sich nun Rückkopplungsprozesse der oben beschriebenen Art

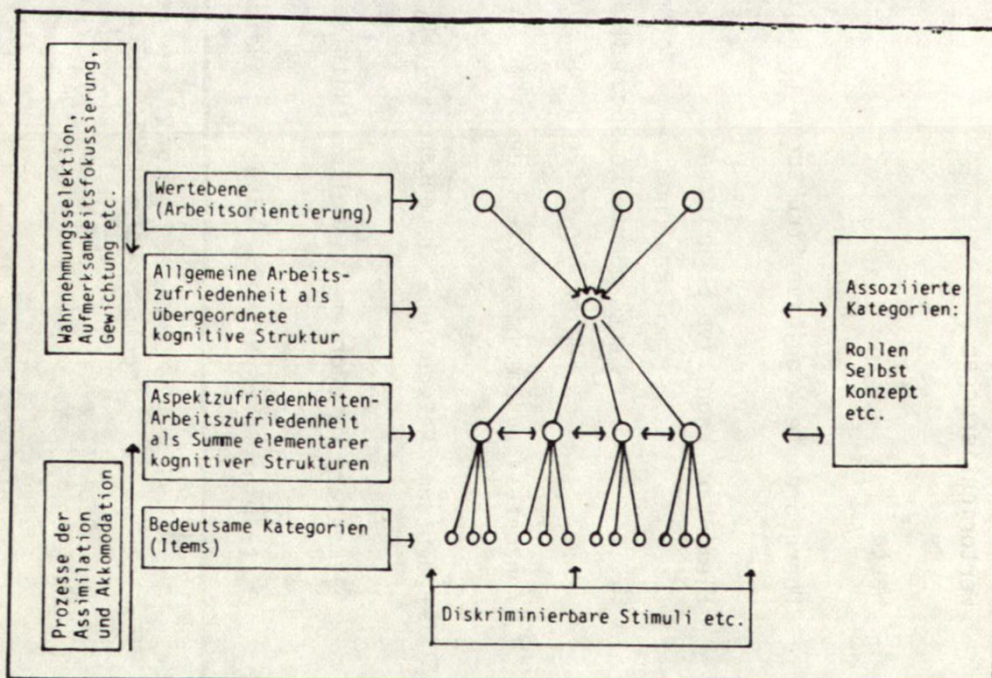


Abb. 18: Hypothetische Rückkopplungen zwischen den kategorialen Ebenen beim Zufriedenheitsurteil

vorstellen. Die Reziprozität gilt nämlich nicht nur für das Verhältnis zwischen Wahrnehmung und objektiver Realität, sondern auch für die Hierarchie der kategorialen Konzepte sowie der Konzepte einer Ebene untereinander (vgl. PIAGET 1976b, S. 16f).

Schließlich dürften noch Rückkoppelungen mit solchen Kategorien stattfinden, die das Individuum als für den Kontext belangvoll assoziiert (z. B. Selbstkonzept, Rollenverständnis etc.).

Das Zufriedenheitsurteil erfolgt also vor einem Bezugssystem, dessen Elemente auf recht unterschiedlichen Abstraktionsebenen liegen können und im Hinblick auf die ständige Rückkoppelungen notwendig sind.

Das hier skizzierte Schema ist in mancherlei Hinsicht unvollständig. Es kann z. B. lediglich verdeutlicht werden, daß ein Zufriedenheitsurteil über die Bezahlung (elementare kognitive Struktur) sowohl durch die übergeordnete instrumentelle Arbeitsorientierung wie durch die gleichgeordnete Aufstiegszufriedenheit, wie auch schließlich durch untergeordnete Items wie Zufriedenheit mit der Bezahlung im Vergleich mit Kollegen oder Freunden etc. beeinflußt wird. Hinsichtlich der Frage nach der Relevanz der einzelnen Inhalte, der Art der Relationen wird noch nichts ausgesagt.

Diesen Fragen werden wir im folgenden nachgehen.

2.2.2 Die inhaltliche Perspektive:
Ansätze zur Erklärung der Urteilsdynamik

2.2.2.1 Das individuelle Anspruchsniveau als Bezugsgröße

Eine inhaltliche Abgrenzung von Elementen des subjektiven Bezugssystems wird durch das Konzept des Anspruchsniveaus geleistet. Der folgende Abriß bezieht sich auf die Darstellung von WISWEDE (1980), die Elemente der Darstellung von THIBAUT/KELLEY (1959) und HOMANS (1961) enthält.

WISWEDE (1980, S. 160f) unterscheidet vier Dimensionen des Anspruchsniveaus, von denen u.E. drei von besonderem Interesse sind:

1. Das Erfahrungsniveau (EN)
2. Das soziale Vergleichsniveau (VN)
3. Das Vergleichsniveau für Alternativen (VA)

Das von WISWEDE ebenfalls berücksichtigte Adaptationsniveau lassen wir hier außer Betracht, weil sich auf empirischer Ebene bislang noch keine stringente Übertragungsmöglichkeit dieser auf psychophysischen Messungen beruhenden Thesen in den sozialen Bereich ergeben hat (vgl. auch HECKHAUSEN 1980, S.152)

Das Erfahrungsniveau ist der Lernerfolg aus dem Bereich der primären und sekundären Sozialisation. Erfahrungsgemäß spielen im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit Alter (u.a. HERZBERG et al. 1957, HULIN/SMITH 1965, SALEH/OTIS 1964, GIBSON/KLEIN 1970, BUNZ u.a. 1974), Urbanisierung (TURNER/LAWRENCE 1965, KATZELL et al. 1961) und der Bildungsgrad (LAWRENCE 1972, BUNZ u.a. 1974) eine zentrale Rolle. Konkret müssen sich z.B. die normierten Grundhaltungen, die in Familie oder Schule entwickelt werden, in der Anfangsphase der Berufstätigkeit jüngerer Arbeitnehmer bewähren (vgl. FORSTENBERG 1974). Diese

Grundhaltungen bestimmen im wesentlichen den Bereich dessen, was als beruflicher Erfolg oder Mißerfolg gewertet wird und bilden so ein wesentliches Element des beruflichen Anspruchsniveaus (vgl. FISCHER 1981 c). Früh erlernte Grundhaltungen oder Anpassungsstrategien können so stark internalisiert werden, daß sie "funktional autonom" werden, d.h. wirksam bleiben, obwohl diese Motive später gegebenenfalls dysfunktional wirken können (ALLPORT 1961, dt. 1970). Darüber hinaus lassen sich Faktoren, wie Intelligenz, Leistungsmotivation, Introversion, Selbstbild usw., d.h. Persönlichkeitsfaktoren, die im weiteren Sinne einer Lernerfahrung zugänglich sind, als Elemente des Erfahrungsniveaus verstehen.

Die zweite Dimension stellt das Vergleichsniveau dar, das sich aus theoretischer Perspektive als eine Anwendung des "equity"-Ansatzes (vgl. Kap.I.4.3.2) verstehen läßt. Konkret wird es bestimmt durch die relevanten Bezugspersonen, im Hinblick auf die das Individuum sein Selbstbild definiert (vgl. FESTINGER 1954). Bei den Analysen ist natürlich zu berücksichtigen, daß in bezug auf unterschiedliche Dimensionen der Arbeitszufriedenheit unterschiedliche Bezugssysteme relevant werden. So dürfte im Hinblick auf den beruflichen Status die Herkunftsfamilie eine ausschlaggebende Rolle spielen, während im Hinblick auf die Bezahlung Kollegen oder gleichaltrige Bezugspersonen wichtig sind.

Auf eine weitere Präzisierung des Vergleichsniveaus, die etwa auf der Basis des gerechtigkeits-theoretischen Ansatzes von ADAMS (1965) vielleicht möglich wäre, wollen wir hier verzichten, da auch hier die Präzision der mathematischen Formulierung über die mangelnde Explikation ihrer psychologischen Voraussetzungen hinwegtäuscht.

Relativ wenig diskutiert wurde bisher das Vergleichsniveau für Alternativen, das darüber Auskunft gibt, welche Alternativen der Beschäftigte im Vergleich zu seinem gegenwärtigen Beschäftigungsfeld wahrnimmt. Dieser Bestimmungsgrund bezieht sich natürlich primär auf das Kündigungsverhalten. Solange die subjektiven Ergebnisse des gegenwärtigen Arbeitsverhältnisses höher bewertet werden als die erwarteten Ergebnisse anderer Alternativen, wird die gegenwärtige Tätigkeit beibehalten, andernfalls aufgegeben (vgl. THIBAUT/KELLEY 1959). Bei den empirischen Untersuchungen zum Kündigungsverhalten wird das Vergleichsniveau für Alternativen meist nicht berücksichtigt. Hier werden die Grenzen der organisationspsychologischen Untersuchungen sichtbar, die - schon wegen ihrer meist kleinen Stichproben sowie der zeitlichen Begrenzung - die sozialstrukturellen Bedingungen zu wenig berücksichtigen. Insbesondere die gegenwärtige wirtschaftliche Entwicklung läßt erwarten, daß die durch die schlechten Arbeitsmarktbedingungen bewirkte Reduktion der Alternativen die Arbeitszufriedenheit derer, die eine Arbeit haben, erhöht. Diese Explikationen zum Anspruchsniveau stellen bislang lediglich einen heuristischen Rahmen dar, der allerdings geeignet zu sein scheint, bestimmte Varianzen geäußerter Arbeitszufriedenheit verständlich zu machen.

2.2.2.2 Das Selbstkonzept als Bezugsgröße

In der Kritik des Arbeitszufriedenheitskonzepts spielt die "selbstheilende Kraft des kognitiven Systems", d.h. hier das Bedürfnis, sich und seine Umwelt in einem positiven Licht erscheinen zu lassen, eine große Rolle. Es muß als ein Mangel der bisherigen theoretischen Ansätze gewertet werden, dieses Problem nicht explizit aufgegriffen zu haben.

Auch zur funktionalistischen Theorie gehörte das Postulat, daß die psychischen Funktionen ausgerichtet seien auf eine Anpassung des Organismus an seine Umwelt. Die Wahrnehmung und die Entwicklung von Einstellungen finden dann nicht mehr lediglich im Sinne von "registrieren" statt, sondern das Ereignis wird immer im Hinblick auf das Selbstbild wahrgenommen und interpretiert. Das Selbstkonzept muß als eine wesentliche Komponente des Zufriedenheitsurteils angesehen werden, die allerdings zu einer Akzentuierung oder "Verzerrung" des Urteils führen kann.

Dies läßt sich zum einen mit der Funktionstheorie der Einstellungen von KATZ/STOTLAND (1959) sowie KATZ (1967) verdeutlichen, andererseits mit der These der selbstwertdienlichen Attributionen.

2.2.2.2.1 Urteilsakzentuierungen als Folge der Funktionalität von Einstellungen

Die Relevanz des Bezuges von Einstellungen zum Ich wurde von KATZ und seinen Mitarbeitern (KATZ/SARNOFF/McCLINTOCK 1956, KATZ/STOTLAND 1959, KATZ 1967) hervorgehoben. Die Funktionen, die Einstellungen für das Ich haben können, dienten als Erklärung für die Änderungsresistenz von Einstellungen. KATZ (1967) unterschied:

1. die Nützlichkeitsfunktion (adaptive Funktion),
2. die Ich-Verteidigungsfunktion,
3. die expressive oder Selbstverwirklichungsfunktion,
4. die Ökonomie- oder Wissensfunktion.

Die Nützlichkeitsfunktion bezeichnet den Tatbestand, daß Einstellungen gegenüber Personen oder Objekten, die einen Belohnungswert haben, positiv getönt sind, während etwa gefährdende Objekte negativ bewertet werden. Das durch diese Einstellung geleitete Verhalten dient dem Überleben. "Je näher die Objekte mit der tatsächlichen Bedürfnisbefriedigung in Verbindung stehen, und je eindeutiger ihre Relevanz für die Bedürfnisbefriedigung wahrgenommen wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit der Entwicklung einer positiven Einstellung" (KATZ 1967, S. 461).

Menschen versuchen nicht nur das beste aus ihrer Umwelt zu machen, sondern sie verwenden auch ein Großteil ihrer Energie auf den Umgang mit sich selbst. Einstellungen, die geprägt sind von den Mechanismen, mit denen das Individuum sein Ich vor eigenen, inakzeptablen Impulsen und bedrohlichen Gefahren von außen schützt, üben eine Ich-Verteidigungsfunktion aus. KATZ (1967, S. 462) nennt hier insbesondere Verschiebungen von Konflikten, etwa einen Arbeiter, der durch beständige Auseinandersetzungen mit seinem Vorgesetzten und Mitarbeitern seine inneren Spannungen an der falschen Stelle äußert. Ebenso sind aber auch andere Abwehrmechanismen denkbar wie Vermeidung, Leugnung, Rationalisierung oder Projektion (vgl. A. FREUD 1936, NEUBERGER 1974 a, S. 68 f sowie Kap. I.3).

Für die Arbeitszufriedenheit sind zweierlei Verzerrungsmöglichkeiten denkbar: Ein tatsächlicher Konflikt in der Arbeitssituation kann in andere Bereiche verschoben worden sein, zur "Entlastung" der Einstellung zur Arbeit; oder aber Spannungen, die ihren Ursprung außerhalb des Arbeitsbereiches haben, schlagen sich in reduzierter Arbeitszufriedenheit nieder. Die dieser Funktion entspringende Dynamik werden wir neu zu berücksichtigen haben.

Einstellungen können nach KATZ jedoch auch eine expressive Funktion ausüben, wenn in ihnen die zentralen Wertvorstellungen einer Person positiv zum Ausdruck kommen bzw. eine Person sich als der Typ von Mensch präsentiert, der sie gern sein möchte. Soziale Interaktionen sind häufig geprägt durch Rituale der Selbststilisierung, die sehr oft aus einer überprägnanten Darstellung bestimmter Einstellungen bestehen (z.B. die Selbstdarstellung als "karrierebewußt", "an den Inhalten der Arbeit orientiert" etc.). Die Möglichkeit des Ausdrucks sollte jedoch nicht lediglich als ein Epiphänomen bewertet werden, sondern sie trägt zu einer Festigung der Persönlichkeit bei (vgl. auch die Theorien der Selbstattribution, insbesondere BEM 1972). Schließlich bekundet und verstärkt sich in der Äußerung von Einstellungen gegebenenfalls das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Bezugsgruppe, für die bestimmte Einstellungen kennzeichnend sind.

Die Wissensfunktion von Einstellungen beschreibt die Wirkung, daß Einstellungen Ordnung, Klarheit und Sinn in ein ansonsten vom Subjekt als chaotisch wahrgenommenes Universum bringen. Verstehen von Umwelt wird also wesentlich geleistet von ihrer Strukturierung durch die Einstellungen. Dabei spielt keine Rolle, ob letztere ein vollständiges Bild der Welt liefern, wenn sie nur das Bild einer möglichen Welt liefern, an die wir uns gewöhnt haben (vgl.

LIPPMANN 1922 nach KATZ 1967, S. 464). Die dieser gewohnten "Weltinterpretation" inhärente Stabilität schätzt KATZ als so kennzeichnend ein, daß ein Wandel der Einstellungen erst dann in Betracht käme, wenn die Inadäquanz der eigenen Einstellungen im Hinblick auf neue Situationen sichtbar wäre.

Diese Funktion läßt weniger eine spezifische Akzentuierung erwarten. Sie ist jedoch als Hinweis zu verstehen, daß die Struktur der Urteile insgesamt als "sinnhaft" verstanden werden sollte.

2.2.2.2.2 Urteilsakzentuierungen als Folge von selbstwertdienlichen Attribuierungen

Eine weitere Verzerrung von Zufriedenheitsurteilen ist infolge der attributionstheoretisch zu begründenden Abhängigkeit der Urteile von der Wertigkeit des Selbstkonzeptes der befragten Person zu erwarten.

Wir gehen davon aus, daß die Mitarbeiter sich in einer andauernden Leistungssituation befinden, deren Ergebnisse in einem hohen Maße ambivalent und somit interpretationsbedürftig sind. Der sich so ergebende Interpretationsspielraum dürfte überwiegend so genutzt werden, daß Erfolge häufiger der eigenen Person, Mißerfolge dagegen eher externen Faktoren zugeschrieben werden (z.B. SNYDER et al. 1976, BRADLEY 1978).

Diese allgemeine Feststellung muß jedoch differenziert werden im Hinblick auf das Selbstwertgefühl der Individuen. ICKES/LAYDEN (1978) verglichen Personen mit hohem und niedrigem Selbstwertgefühl. Dabei zeigte sich, daß Personen mit niedrigem Selbstwertgefühl eher negative Ergebnisse auf interne als auf externe Ursachen zurückführen, während Personen mit hohem Selbstwertgefühl eher positive Ergebnisse auf interne Ursachen zurückführen. Dieses Ergebnis spricht für eine "self fulfilling prophecy" der kognitiven Funktionen. Ähnliche Techniken zur Bestätigung einer einmal etablierten Hypothese über das eigene Selbst, gleichgültig ob positiv oder negativ getönt, lassen sich auch den Untersuchungen von MEYER (1976) über Leistungsverhalten und Selbstkognitionen von erfolgs- und mißerfolgsmotivierten Personen entnehmen (vgl. zusammenfassend HECKHAUSEN 1980).

Sofern es nun den befragten Mitarbeitern gelingt, sich selbst als leidlich erfolgreich anzusehen (und von dieser Annahme wird man aus dissonanztheoretischen Überlegungen als

Durchschnittsfall ausgehen können), dann ist bei Personen mit höherem Selbstwertgefühl eine negativere Bewertung externer Faktoren (z.B. Verhalten der Vorgesetzten, Firmenpolitik) zu erwarten als bei Personen mit niedrigem Selbstwertgefühl und vice versa. Darüber hinaus kovariert auch die Intensität der Affekte mit der Attribution von Leistungsverhalten.

Einschlägige Untersuchungen gehen von WEINERs (1972, 1974) Theorie des Leistungsverhaltens aus, die die Attribution von Erfolg oder Mißerfolg auf zwei Dimensionen abbildet: Ort der Kontrolle und Stabilität (zur Übersicht vgl. MEYER/SCHMALT 1978, HECKHAUSEN 1980, HERKNER 1980).

	PERSON-/UMWELTABHÄNGIGKEIT (LOKATION)	
	PERSON (internal)	UMWELT (external)
Stabil	Fähigkeit	Aufgabenschwierigkeit
Instabil	Anstrengung	Zufall

Abb. 19: Klassifikationsschema der wahrgenommenen Ursachen des Leistungsverhaltens (nach WEINER et al. 1972, S. 96)

Aus diesem Schema lassen sich verschiedene Hypothesen über die unterschiedlichen Auswirkungen von Kausalattributionen unter verschiedenen Bedingungen ableiten (vgl. HERKNER 1980). Für unseren Zusammenhang ist die erstmals von WEINER et al. (1971) aufgestellte Hypothese einer Beziehung zwischen Selbstattribution für Erfolg bzw. Mißerfolg und dem Ausmaß affektiver Reaktionen von besonderem Interesse. Die Autoren vermuten, daß interne Attribution die Affektivität erhöhe, während externe Attribution die emotionale Reaktion ver-

mindere (vgl. auch KRUGLANSKI 1975). Dieser Zusammenhang wurde folgendermaßen dargestellt:

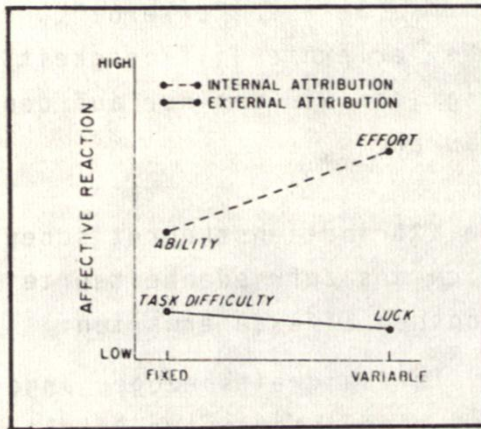


Abb. 20: Hypothetische Beziehungen zwischen Kausalattributionen für Erfolg und Versagen und Intensität affektiver Reaktionen (aus: WEINER et al. 1978, S. 64)

Nachfolgende Untersuchungen (COVINGTON/BERY 1976, NICHOLLS 1976) korrigierten diese Hypothese insoweit, als sie aufzeigten, daß - sofern eine Aufgabe mit langfristigen Zielen zusammenhängt - Fähigkeit als Determinante des Erfolges höher eingeschätzt wird als Anstrengung. Mit dieser Modifikation stimmen auch die Ergebnisse von FEATHER (1967) überein, der feststellte, daß Erfolg unter der Voraussetzung internaler Attribution als angenehmer und Versagen als unangenehmer empfunden wird als unter der Voraussetzung externaler Attribution.

Lediglich im Hinblick auf kurzfristige Konsequenzen ist die affektive Wirkung eines Erfolges durch Anstrengung größer. Diese Schlußfolgerung verdeutlicht NICHOLLS schon beim Titel seiner Veröffentlichung "Effort is virtuos, but it's better to have ability" (1976).

Auch andere experimentelle Befunde (z.B. SCHNEIDER 1977) sprechen für dieses Ergebnis, so daß wir davon ausgehen können, daß bei Fähigkeitszentrierung und Zukunftsorientierung eine Attribution auf Fähigkeit besonders affektwirksam ist (HECKHAUSEN 1980).

Wir haben hier nur die Auswirkungen von Attributionsstilen auf das Zufriedenheitsurteil diskutiert. Die Frage, wie bestimmte Attributionsstile im Betrieb "erlernt" werden können (vgl. z.B. SELIGMANs "erlernte Hilflosigkeit" 1979), bleibt hier unberücksichtigt, da wir uns nur auf den Urteilsprozeß selbst beschränken.

Zusammenfassend lassen die attributionstheoretischen Ergebnisse also hinsichtlich des Zufriedenheitsurteils folgende selbstkonzeptbezogenen Effekte erwarten:

1. "Kontentfaktoren", die als fähigkeitsbezogen angesehen werden können, ist eine intensivere Affektwirksamkeit zuzuordnen als "Kontextfaktoren".
2. "Kontentfaktoren" korrespondieren tendenziell positiv mit dem Selbstwertgefühl, während "Kontextfaktoren" tendenziell negativ mit dem Selbstwertgefühl korrespondieren.

Wir werten die hier kurz skizzierten attributionstheoretischen Ergebnisse als einen Beleg dafür, daß das Selbstkonzept als ein wichtiges Element im Bezugssystem der Arbeitszufriedenheitsurteile angesehen werden muß.

2.3 Zur Steigerung der Modelladäquanz durch eine differentielle Berücksichtigung individueller Bezugssysteme von Zufriedenheitsurteilen

Nach dieser allgemeinen Erörterung von Elementen des individuellen Bezugssystems ist noch ein weiteres Problem zu klären, das bislang nur beiläufig behandelt wurde.

Wie die erwähnten Untersuchungen von STOUFFER et al. (1949), EASTERLIN (1974), IPSEN (1978) beispielhaft zeigen, wird das von den Befragten verwendete individuelle Bezugssystem für den Forscher meist erst dann zu einem Problem, wenn die geäußerten Zufriedenheitsurteile andere als die erwarteten Zusammenhänge aufweisen.

Ergebnisse unter Verwendung einer Zufriedenheitsvariable erscheinen nicht zuletzt aus dem Grunde unwiderlegbar, da im Zweifel die Variation des Bezugssystems zu den (un-)erwarteten Ergebnissen geführt haben kann.

Andererseits erscheint der Rückzug der meisten empirischen Untersuchungen auf die direkte Zufriedenheitsmessung aus forschungsökonomischen Gründen leicht verständlich - insbesondere angesichts der schon behandelten Schwierigkeiten einer Operationalisierung des Anspruchsniveaus. Viele Untersuchungen führen zu "modellkonformen" Ergebnissen und lassen so die Kritik am Zufriedenheitskonzept als ungerechtfertigt erscheinen.

Diese forschungshistorische Tatsache erfordert eine zumindest plausible Unterscheidung solcher Untersuchungen bzw. Ergebnisse, die die Berücksichtigung differentieller Bezugssysteme erforderlich erscheinen lassen, von solchen, bei denen dies nicht notwendig erscheint. Nach den bisher dargestellten Überlegungen erscheint die Berücksichtigung des individuellen Bezugssystems überhaupt nur unter der Bedingung verzichtbar, daß man bei sämtlichen Befragten ein ähnliches Bezugssystem - etwa innerhalb einer Kultur oder Subkultur - voraussetzen kann.

Naheliegend und leicht durchführbar ist die Berücksichtigung von solchen Bezugssystemen, die dem Forscher bekannt oder direkt erfragbar sind. Dies ist jedoch oft nicht der Fall. Häufiger noch dürfte der Fall sein, daß das eigene Bezugssystem sogar dem Befragten bestenfalls partiell bewußt ist. Der Forscher dürfte sich im Regelfall über die individuellen Bezugssysteme seiner Befragten im Unklaren sein. Die Entscheidung über die Berücksichtigung von Bezugssystemen der Urteile muß letztlich auf der Basis der Modelladäquanz der Ergebnisse gefällt werden. Dieser Begriff soll in der weiteren Diskussion die Rolle übernehmen, die der Begriff der Veridikalität in der Wahrnehmungspsychologie spielt.

Sie bezieht sich auf solche Zufriedenheitsurteile, die im jeweiligen Untersuchungszusammenhang unmittelbar angemessen und evident erscheinen, ohne auf vermittelnde kognitive Konzepte wie Anspruchsniveau etc. rekurrieren zu müssen. Wenn etwa BARTÖLKE (1975) mit zunehmender Höhe der Stellung in der betrieblichen Hierarchie auch einen größeren empfundenen Einfluß sowie größere Entfaltungsmöglichkeiten feststellte (nach KIESER/KUBICEK 1983), dann bezeichnen wir dies als modelladäquat. Höhere betriebliche Positionen bieten größere Entscheidungsspielräume, so daß der gefundene Zusammenhang evident erscheint.

Kaum modelladäquat sind dagegen Feststellungen, wonach mit steigendem Einkommen keine erkennbare Steigerung der Bezahlungszufriedenheit eintritt. Diese Ergebnisse werden erst durch Berücksichtigung kognitiver Konzepte wie des Anspruchsniveaus erklärbar. Modelladäquanz "auf den ersten Blick" setzt also Bekanntheit und Dominanz eines bestimmten Bezugssystems voraus. Ist diese gering, erscheinen Zusammenhänge von Zufriedenheitsurteil und Urteilsgegenstand kaum erklärbar.

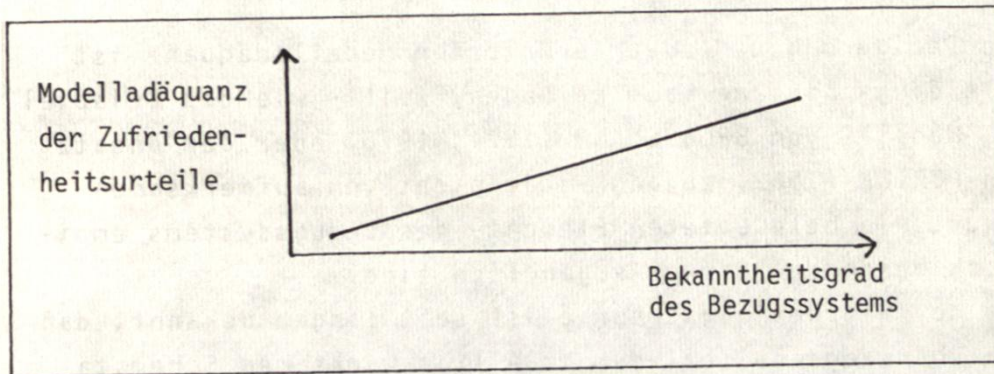


Abb. 21: Steigerung der Modelladäquanz durch Berücksichtigung des Bezugssystems

Sofern es nun gelingt, latente oder manifeste Elemente des relevanten Bezugssystems zu erfassen und zu definieren, sollte das Maß an Modelladäquanz "auf den zweiten Blick" auch im Fall weniger bekannter und dominanter Wertorientierungen gesteigert werden können.

2.4 Das Problem der Bewußtheit des subjektiven Bezugssystems

Die Steigerung der zuvor erörterten Modelladäquanz ist allerdings bislang kaum gelungen, weil - wie das Beispiel des Modells von BRUGGEMANN (1974, 1975) oder der Ansatz von PORTER (1962) zeigen - die nicht vom aufmerksamen Bewußtsein beleuchteten Elemente des Bezugssystems empirisch besonders schwer zugänglich sind.

Aus der Wahrnehmungstheorie ist seit langem bekannt, daß der überwiegende Teil der im Alltag wirksamen Schemata unbewußt, d.h. nicht aktualisiert sind, und zwar in der Art, daß die alltäglichen Routinehandlungen als relativ neutral empfunden werden (vgl. ITTELSON u.a. 1977).

Erst wenn die Wahrnehmungen von einem bestimmten Erfahrungswert abweichen, treten die Schemata selbst ins Bewußtsein. Die Wirksamkeit dieser unbewußt wirkenden Schemata macht die unten dargestellte sogenannte "Ponzo-Täuschung" augenfällig.

Der hintere Mann sieht in dieser Abbildung gleich groß aus wie der vordere, während die dem vorderen Mann gleichgroße Frau vor dem räumlich entfernten Hintergrund größer erscheint.

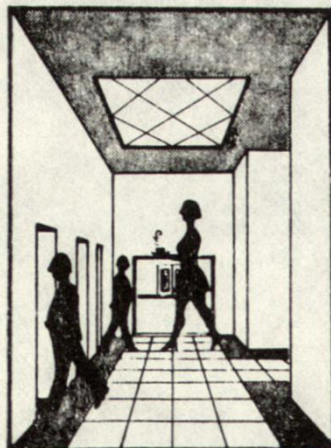


Abb. 22:
Die Ponzo-Täuschung
(aus: GRAEBNER 1969)

Die Wirkung dieses Bildes beruht auf einer Irritation des Bezugsrahmens des Beobachters, der aufgrund der drei-dimensionalen Darstellung des Raumes davon ausgeht, daß die Personen in der Mitte des Bildes erheblich weiter vom Betrachter entfernt sind.

Deshalb werden die im Vergleich zum Mann im Vordergrund gleich große Frau als größer und der kleinere Mann als gleich groß wahrgenommen (nach STADLER u.a. 1975, S. 131f).

Die diesem Konstanzphänomen zugrunde liegende "Hypothese" ist im Sinne der Alltagsorientierung funktional, d. h. sie erleichtert das alltägliche Verhalten im dreidimensionalen Raum. In attributionstheoretischer Diktion könnte man dieses Phänomen als eine erlernte Regel interpretieren, einer auf der Retina kleiner abgebildeten Person eine größere Entfernung zuzuschreiben.

Tatsächlich findet jedoch ein entsprechender bewußter Kausalschluß nicht statt. Vielmehr werden die Personen in der Mitte des Bildes auf den ersten Blick als kleiner "gesehen".

Wir wollen in solchen Fällen mit DEBLER (1984) von "phänomenaler Attribution" sprechen gegenüber der "inferentiellen Attribution", bei der das Subjekt den Eindruck hat, die Relationsbildung selbst vorzunehmen.

Im Prinzip wird sich die phänomenale Attribution aus wiederholten, erfolgreichen inferentiellen Attributionen entwickeln. Mit wachsender Übung wird etwa ein Schachspieler zunehmend in der Lage sein, komplexe Verkettungen von Zügen im Sinne von Ursache/Wirkungs-Relationen auf einen Blick zu sehen. Die kognitive Kapazität dürfte also mit einer Zunahme phänomenaler Attributionen steigen (vgl. DEBLER 1984, S. 65). Eine "Rückentwicklung" der phänomenalen zur inferentiellen Attribution dürfte sich primär im Falle mangelnder Bewährung der implizierten Regeln ergeben, so daß eine Reattribution notwendig wird.

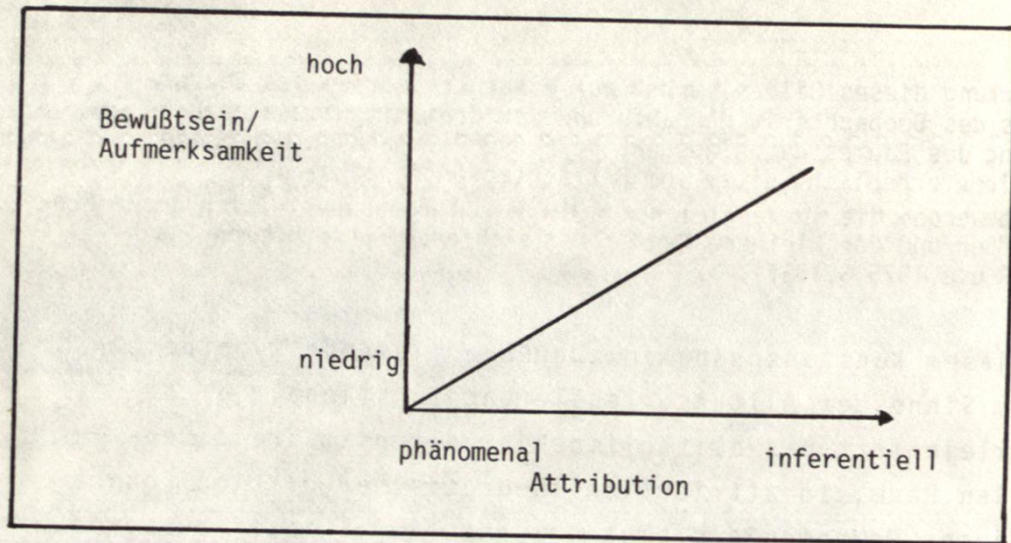


Abb. 23: Veranschaulichung der Relation von Bewußtsein und Attributionsform (nach: DEBLER 1984, S. 75)

Das Ausmaß des Bewußtseins der im Zufriedenheitsurteil wirksamen Implikationen dürfte also nicht unerheblich variieren. Über die Determinanten des Aufmerksamkeitsgrades kann hier allerdings nur spekuliert werden. Möglicherweise spielt auch die Art der Einbindung in oder Angepaßtheit an die Organisation (PRESTHUS 1966, TORK 1976, 1981) eine gewisse Rolle. Je mehr eine Kongruenz zwischen persönlichkeitspezifischer Bedürfnisstruktur und Organisationsstruktur gegeben ist und diese für selbstverständlich gehalten wird, um so geringer dürfte der Aufmerksamkeitsgrad sein, der den relevanten Attributen entgegengebracht wird. Die spezifischen Bedingungen der Aufmerksamkeitsfokussierung auf das Bezugssystem von Arbeitszufriedenheitsurteilen bedürfen noch genauerer Untersuchungen.

2.5 Schlußfolgerungen

Die Diskussion der theoretischen Ansätze und ihrer Operationalisierungen sollte zeigen, daß sich die Entwicklung des Arbeitszufriedenheitskonzeptes in einer Art Sackgasse befindet. Wir hatten deshalb für eine empirische Analyse alltags-sprachlicher Wendungen plädiert, die die Bewertung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten widerspiegeln. Unsere Überlegungen sollten die Wirksamkeit und die hierarchische Struktur von Kognitionen und kategorialen Konzepten sowie deren reziproke Verkopplung verdeutlichen. Wenn wir uns vergegenwärtigen, daß die Bewertung einer einzelnen Kognition abhängig ist von ihren Relationen zu den übrigen Elementen des kognitiven Umfeldes, dann wird das Bezugssystem der Arbeitszufriedenheit von den in diesem Zusammenhang aktivierten kognitiven Elementen und ihren Relationen konstituiert. Die Art der Relationen und die Zahl der im kognitiven Feld wirksamen Elemente ist dem Individuum in höchst unterschiedlichem Maße bewußt. Dieser Tatbestand verurteilt den Versuch, Erwartungen oder Ansprüche direkt zu operationalisieren, zum Scheitern.

Die Latenz der relevanten Kognitionen ist allerdings immer schon als ein konstituierendes Merkmal des Einstellungskonzeptes betrachtet worden (vgl. ALLPORT 1935, NEWCOMB 1961, LAZARFELD et al. 1968, ANGER 1965, 1970, 1979) und Gegenstand einer recht entwickelten Methodologie, die im einzelnen noch zu besprechen sein wird. Die in der Einstellungsforschung selbstverständliche Annahme, daß sich hinter einem bestimmten Profil von einzelnen Meinungen eine auf einem höheren Niveau liegende Einstellung (Kategorie) manifestiere, ist erstaunlicherweise in der Arbeitszufriedenheitsforschung nicht systematisch berücksichtigt worden. Die Entdeckung intrinsischer und extrinsischer Zufriedenheitsformen im Gefolge

des Ansatzes von HERZBERG muß als akzidentell gewertet werden, da erst durch diese Differenzierung zunächst widersprüchliche Daten interpretierbar wurden. Sie war jedoch kein Resultat einer systematischen Suche nach einem übergeordneten Interpretationssystem, durch das Beschäftigte den ihnen widerfahrenden Ereignissen am Arbeitsplatz Sinn zuschreiben.

Bevor wir im folgenden Abschnitt die methodischen Probleme einer systematischen empirischen Exploration von übergeordneten Kategorien erörtern, soll der in diesem Abschnitt entwickelte allgemeine Rahmen der Wirkung individueller Bezugssysteme und ihrer Entstehung kurz am Beispiel der instrumentellen Arbeitsorientierung erläutert werden.

Dieses Konzept (GOLDTHORPE 1968, 1970, 1972, DANIEL 1969, 1971, 1973, INGHAM 1970, FOX 1971, BROWN 1973, BENNINGHAUS 1978, THUNECKE 1980) zielt auf die Art und Weise, in der Individuen ihre Wünsche und Erwartungen an ein Arbeitsverhältnis ordnen und diesem einen spezifischen Sinn verleihen. Die instrumentelle Arbeitsorientierung impliziert eine hohe Priorität der Bezahlung gegenüber den anderen Aspekten der Arbeit, während für eine expressive Arbeitsorientierung die Möglichkeit der Selbstverwirklichung im Vordergrund steht. Die Bedeutsamkeit einzelner Arbeitsaspekte steht also auch hier in Abhängigkeit von der übergeordneten Arbeitsorientierung. Hinsichtlich der Genese dieser Orientierungen gibt es eine kontroverse Interpretation. GOLDTHORPE (1968) betont die Funktion von "occupational communities", in denen sich Wertvorstellungen entwickeln und die dann die Wahl einer angemessenen Arbeitsstelle beeinflussen. Instrumentell orientierte Arbeiter präferieren nach GOLDTHORPE gutbezahlte Tätigkeiten und sind bereit, dafür ein geringeres Anregungspotential der Tätigkeit in Kauf zu nehmen. DANIEL (1969) glaubt dagegen in einer instrumentellen Arbeitshaltung eher einen Immunisierungsversuch gegenüber einer restriktiven

Tätigkeit erkennen zu können. Tatsächlich scheint die Arbeitszufriedenheit unter restriktiven Arbeitsbedingungen bei Arbeitern mit einer instrumentellen Arbeitsorientierung größer zu sein als bei Arbeitern mit einer expressiven Arbeitsorientierung (vgl. THUNECKE 1980).

Hier erweist sich die Bewertung einer objektiven Situation als abhängig vom übergeordneten Wertesystem. Allerdings lassen die bisher durchgeführten Untersuchungen keinen Entscheid über die Kausalität der Zusammenhänge zu; sie veranschaulichen jedoch die Interdependenz der Arbeitszufriedenheit und des Bezugssystems.

3 Die modellbildende Funktion der Messung und das Konzept der Arbeitszufriedenheit

3.1 Einführung

Wir haben aufzuzeigen versucht, daß von einer Berücksichtigung des Bezugssystems der Zufriedenheitsurteile eine Verbesserung der Modelladäquanz, d.h. eine Steigerung der vom Forscher prognostizierbaren Relationen des Arbeitszufriedenheitskonzeptes zu Bedingungs- und Ergebnisvariablen zu erwarten ist. Dabei hatte sich gezeigt, daß auch die Elemente des Bezugssystems, die sich nicht im Fokus der Aufmerksamkeit des Subjektes befinden, in die Analyse mit einbezogen werden müssen. Nun stellt sich die Frage nach einer geeigneten Vorgehensweise, die relevanten Elemente von Bezugssystemen, die bei Urteilen über Arbeitszufriedenheit wirksam sind, abzugrenzen. Die Ineffizienz der vorhandenen Theorien zur Arbeitszufriedenheit hatten wir unter anderem mit ihrer zu geringen empirischen Fundierung begründet. In der Sprache G.A. KELLYs (1955) formuliert, haben sich die Forscher als unfähig erwiesen, die Konstrukte der Beschäftigten nachzukonstruieren. Aus diesem Grunde erschien uns ein datengeleitetes exploratives Vorgehen als die bestgeeignete Methode zur Erforschung der Strukturen von Bezugssystemen und ihrer Wirkungen. Eine solche Absicht wirft die Frage nach einer wissenschaftstheoretischen Bewertung dieses induktiven Vorgehens auf. Der kritische Rationalismus (POPPER 1966) hält den Entdeckungszusammenhang von Theorien einer logischen Analyse nicht für fähig und auch nicht für bedürftig und beschäftigt sich also ausschließlich mit dem Begründungszusammenhang von Theorien. Die hierin zum Ausdruck kommende Vernachlässigung des Entdeckungszusammenhangs wird in letzter Zeit zunehmend als schwerwiegendes Problem empfunden (ALBERT 1969, KÖHLER 1976, CHMIELEWICZ 1979). Die vom klassischen Rationalismus als Komplement zur Deduktion angesehene

Intuition hat sich bislang offensichtlich nicht als Königsweg zur Generierung relevanter Hypothesen einer Theorie der Arbeitszufriedenheit erwiesen. Anzustreben sind demgegenüber systematische Entdeckungsmethoden, die geeignet sind, dieses Ziel zu verwirklichen. Eine solche Systematik liegt bislang noch nicht vor, jedoch werden mehrdimensionale Analyseverfahren sehr häufig als Induktionsbasis verwendet ohne allerdings die modellbildenden Wirkungen dieser Verfahren zu berücksichtigen, die hier noch im einzelnen zu erläutern sein werden.

Im Rahmen der Methodendiskussion hatten wir schon angedeutet, daß wir die Anwendung hochstrukturierter Befragungen den qualitativen Befragungsformen deshalb vorziehen, weil sie die Anwendung der für das Studium latenter Wertstrukturen wichtigen mehrdimensionalen Analysen erleichtern. Dieser Standpunkt läßt sich insbesondere durch die Feststellung erhärten, daß mehrdimensionale Analysen, die eine empirische Klassifikation von Merkmalen ermöglichen, sowohl der zuvor explizierten hierarchischen Struktur von Bezugssystemen wie auch ihrem gegebenenfalls geringen Bewußtseinsgrad entsprechen. Faktoren oder Dimensionen können nämlich übergeordnete Kategorien repräsentieren, die nur als latente Variable definierbar sind. Es darf allerdings nicht übersehen werden, daß wir mit dieser Entscheidung eine erkenntnistheoretisch bedeutsame Festlegung getroffen haben, die Einfluß nimmt auf den von uns betrachteten Gegenstand. Wenn sich nämlich das Phänomen der Arbeitszufriedenheit in qualitativen Befragungen anders darstellt als in strukturierten Befragungen, muß das Ergebnis der Zufriedenheitsmessung u.a. als durch die Erhebungsmethode mitbestimmt angesehen werden.

Ähnliche Probleme ergeben sich bei der Anwendung ein- und mehrdimensionaler Analyseverfahren. Insbesondere letztere haben die für unser Vorhaben wichtige Funktion, statt vom Forscher definierter "idealer" oder "spekulativer" Klassifikationen (HOFSTÄTTER 1974) statistisch begründete Klassifikationen vorzunehmen. Da aber die Festlegung eines solchen Klassifikationssystems ein wesentlicher Teil der Theoriebildung ist, indem sie gewissermaßen die Elemente der Theorie darstellen (DUBIN 1976), kann man von modellbildenden Wirkungen der statistischen Verfahren sprechen. Diese Wirkung ist umso größer, je mehr der Forscher den statistischen Verfahren die Strukturierung des empirischen Materials überläßt. Gerade dies ist aber die notwendige Konsequenz des Bemühens, in der psychologischen Forschung die Erfordernisse weitestgehender Objektivität und dem Gegenstand angemessener Komplexität der Untersuchungsanlage zu befriedigen. "Wenn die Psychologie weder auf der rein deskriptiven Stufe einzelner Testmaße stehen bleiben, noch mit vorweg angesetzten Fähigkeitsbegriffen und Persönlichkeitseigenschaften operieren will, muß sie sich um Methoden zu direkter Analyse der Testergebnisse in die einem Merkmalsbereich zugrunde liegenden Komponenten oder Faktoren bemühen" (PAWLIK 1971, S. 5). Bekannte Beispiele für Theorien, die in ihrer Ausbildung wesentlich durch faktorenanalytische Untersuchungen bestimmt wurden, sind z. B. die Persönlichkeitstheorien von CATTEL (1973), EYSENCK (1960) und GUILFORD (1964). Die ausschlaggebende Wirkung dieser statistischen Verfahren für die Theorieentwicklung kommt in vielen einschlägigen Darstellungen zum Ausdruck. Immer geht es dabei um die Ermittlung allgemeiner Wesenszüge unter Anwendung faktorenanalytischer Verfahren. Die Unterscheidung CATTELS in "Oberflächenszüge" (surface traits) und "Grundwesenszüge" (source traits) kann man als

eine typische Auswirkung faktorenanalytischen Vorgehens ansehen, da dieses eine hierarchische Konzeptstruktur nahelegt.

Der Einfluß der statistischen Verfahren auf die resultierenden theoretischen Modelle war den erwähnten Autoren natürlich bewußt und führte zu recht heftigen Auseinandersetzungen über die bestgeeignete Form faktorenanalytischen Vorgehens (z.B. über die Angemessenheit orthogonaler oder obliquer Faktorenlösungen, vgl. PAWLIK 1971). Letztlich bestätigt aber der Tatbestand, daß unterschiedliche Verfahren auch andere Gruppen replizierbarer Faktoren im Persönlichkeitsbereich hervorbringen (HALL/LINDZEY 1979), unsere Feststellung, daß die modellbildenden Wirkungen statistischer Verfahren bei der Interpretation der Ergebnisse und bei den für eine Theorie abzuleitenden Rückschlüssen deutlich gemacht werden müssen. Wenngleich also die entscheidenden Wirkungen unterschiedlicher statistischer Verfahren in der faktorenanalytischen Diskussion immer schon einen hohen Stellenwert hatten, hat sich dieses Grundproblem noch nicht in zulänglichem Maße im Bewußtsein der Anwender dieser Verfahren niedergeschlagen. So werden häufig Faktorenstrukturen als dem Beobachteten Gegenstand immanent angesehen, nicht aber auch als Ergebnis der Beschreibung eines Gegenstandes mit einem bestimmten Erhebungsinstrument und einer bestimmten Auswertungsmethode. Im ersteren Fall würde man aus den Ergebnissen faktorenanalytischer Persönlichkeitsforschung z.B. folgern: "Die Persönlichkeit hat folgende Dimensionen....", während die richtigere Formulierung lautet: "Die verwendeten Skalen/Items zur Persönlichkeitsbeschreibung weisen folgende faktorenanalytisch bestimmte Dimensionen auf." Die Dimensionalität ist also ein durch ein bestimmtes statistisches Verfahren elaboriertes Merkmal des empirischen (Test-) Materials, das zur Gegenstandsbeschreibung verwendet wird, nicht aber notwendig eine Eigenschaft des Gegenstandes selber.

Diese Modellbildenden Wirkungen sind allerdings nicht nur auf der numerischen sondern auch schon auf der empirischen Ebene wirksam.

Es sei hierbei noch einmal an die Diskussion der HERZBERG-Theorie erinnert. Da sich zeigte, daß diese Theorie nur nach der von HERZBERG selbst verwendeten Methode der "sozialen Ereignisse", nicht aber durch strukturierte Befragungen bestätigt werden konnte, wurde deutlich, daß die Erhebungstechnik wesentlichen Anteil an der schließlich formulierten Theorie hatte. Einen solchen Tatbestand werden wir im folgenden in Anlehnung an GIGERENZER (1981) als die modellbildende Wirkung der Messung bezeichnen.

3.2 Messung mit Werkzeugfunktion und Messung mit modellbildender Funktion

Durch die Berücksichtigung der modellbildenden Wirkungen von Meßverfahren wird im Grunde die Konsequenz aus der Tatsache gezogen, daß empirische Ergebnisse in einem erst noch zu bestimmenden Maße methodenabhängig sind und dieser Tatbestand deshalb notwendig ein wichtiges, systematisch zu kontrollierendes Element des Forschungsprozesses sein muß.

Die überwiegend anzutreffende Trennung von Methode und Inhalt sowie von Messung und Theoriebildung (STEGMÜLLER 1970) fördert ein Nebeneinander unterschiedlicher Theorien, ohne einen wissenschaftstheoretisch begründbaren Standort für eine Entscheidung über den differentiellen Wahrheitswert dieser verschiedenen empirisch entdeckten Theorien anzubieten.

Ein solches Verständnis der Messung wollen wir nach GIGERENZER (1981) als "Messung mit Werkzeugfunktion" bezeichnen, während der Begriff "Messung mit modellbildender Funktion" ein Vorgehen bezeichnet, das die gegenstands-

konstituierenden Wirkungen des methodischen Vorgehens systematisch berücksichtigt.

Der "Werkzeugcharakter" von Messung wird bei der in den Sozialwissenschaften dominierenden "Indexmessung" (SCHEUCH/ZEHNPENNIG 1974) deutlich, bei der - überspitzt gesagt - völlig unerheblich ist, was gemessen wird, wenn es nur der zulänglichen Prognose des Kriteriums dienlich ist.

Die "Messung mit Modellbildung" prüft dagegen die Strukturgleichheit der Elemente des numerischen Systems einerseits und derjenigen des Gegenstandsbereichs andererseits.

Idealerweise wird zumindest eine homomorphe Abbildung im Sinne der Repräsentationstheorie gefordert, die eine Wiedergabe der im Gegenstandsbereich vorfindbaren Element-Relationen auch im numerischen System garantiert. Jedoch haben auch die statistischen Verfahren des "typologisch-induktiven Ansatzes" (SCHEUCH/ZEHNPENNIG 1974, S. 166), der theoretische Begriffe weder aus einer axiomatisierbaren Struktur des Gegenstandsbereiches noch aus einer expliziten Theorie, sondern aus der Kovarianz von Indikatoren ableitet, modellbildende Wirkungen, deren Nichtbeachtung zu Artefakten führen können (vgl. die Erörterungen zum "Divergenzartefakt" bei GIGERENZER 1981, S. 98ff.). Sie werden bei unseren empirischen Analysen zu berücksichtigen sein. Zur Erleichterung des Verständnisses dieser Auffassung wird im folgenden die Rolle der Modellbildung im Forschungsprozeß systematisch dargestellt.

3.3 Merkmale der Modellbildung

Zunächst ist der Begriff "Modell" eingehender zu präzisieren und anschließend die Funktionen der Modellbildung im Forschungsprozeß zu verdeutlichen.

Sehr häufig werden die Begriffe "Theorie" und "Modell" synonym verwendet. Von anderen Autoren wird eine akzentuierende Unterscheidung vorgenommen, wobei "Theorie" ein eher umfassendes, vielleicht auch besonders anspruchsvolles Konzept beschreibt, während mit dem Begriff "Modell" ein eher bescheidenes, in seinem Geltungsbereich beschränktes Konzept bezeichnet wird. Ein exakteres Begriffsverständnis hebt allerdings primär auf eine formale Struktur ab, die ein Modell kennzeichnet, und die mit beliebigen Inhalten "gefüllt" werden kann. "Die Auffassung des Begriffs Modell als eines inhaltlich nicht determinierten, rein formalen Systems von abstrakt logischen Beziehungen ist meines Erachtens die einzig konsequente Definition des sonst so vielseitig schillernden Begriffs" (ANGER 1972, S. 5). Auf dieses Modell können dann Elemente der wirklichen Welt projiziert werden, um auf diese Art und Weise Theorien zu entwickeln.

Ein solches Verständnis vom Begriff "Modell" ist sehr stark auf die Anwendung mathematischer Modelle hin orientiert, für die abstrakt logische Beziehungen sicherlich in besonderem Maße kennzeichnend sind. In diesem Sinne kann man die Testanalyse oder die Faktorenanalyse als formale Modelle bezeichnen. Die besondere Bedeutung, die diese Modelle auch in den folgenden Erörterungen haben, darf allerdings nicht zu einer Verengung des Modellbegriffs führen. Der eigentlich im Begriff "Modell" intendierte Abbildcharakter kann auch durch weniger formalisierte Medien bewirkt werden. So kann - wie noch zu erläutern sein wird - auch die Sprache Modellfunktionen übernehmen. Sie weist allerdings einen erheblich geringeren Formalisierungsgrad auf als mathematische Modelle.

Für die weitere Erörterung der hier angesprochenen Funktionen der Modellbildung dürfte zunächst die einfache Unterscheidung von Modelltypen durch SARRIS (1971) fruchtbar sein, der zum einen eine meist sichtbare Repräsentation von etwas bereits Bekanntem in Miniaturform - seltener in Vergrößerungsform - (Modelltyp I) unterschied; dagegen kennzeichnete den Modelltyp II der Bezug auf eine oder mehrere unbekannte Dimensionen. Für den Modelltyp I wird der Globus oder die Landkarte genannt, die die Weltkugel repräsentieren. Bei Modelltyp II stellt der Gegenstand etwas noch Unbekanntes dar, das erst mittels der Modellmethode "über den Analogieschluß von den bekannten Modellrelationen her auf die noch unbekannten, empirisch erst noch nachzuweisenden Objektrelationen" (SARRIS 1971, S. 331, zit. nach KOHN 1976, S. 26) erkennbar werden soll. Als Beispiel für ein solches in der Praxis oft verwendetes Modell sei an die Phantombilder erinnert, mit denen in der Kriminalistik durch Rekonstruktion vieler einzelner Merkmale ein vorläufiger Schluß auf das Gesamtportrait der Gesuchten ermöglicht werden soll.

Sicher ist die Arbeitszufriedenheit eher der Gruppe II zuzuordnen. Sie ist ein hypothetisches Konstrukt, das weder dem einzelnen befragten Individuum noch dem Forscher als ein unmittelbar erfahrbarer (bzw. extern beobachtbarer) Gegenstand erkennbar sein muß. Im Hinblick auf die Rückübertragung von Modellaussagen in die Real- oder Objekt-ebene ist allerdings zu berücksichtigen, daß Analogieschlüsse wegen "des hypothetischen Charakters der induzierten Setzungen (in materieller Hinsicht) nur mehr oder minder wahrscheinlich, niemals aber gewiß sein" können (KOHN 1976, S. 28). Nach SIXTL (1967, S. 3) können sogar am Modell (der Abbildebene) keine Entdeckungen über die Realität gemacht werden. Dem muß allerdings entgegengehalten werden, daß zwar logisch aus einem Modell nicht

mehr herausgeholt werden kann, als anfangs hineingebaut wurde, daß aber in psychologischer Hinsicht die Erfahrung, daß vor allem die inneren Zusammenhänge oder Widersprüchlichkeiten, d.h. die Relationen der Modellelemente, vor der Modellbetrachtung oft nicht überschaubar waren und erst durch die Modellkonstruktion sichtbar wurden (vgl. MAYNTZ 1967, S. 29).

STACHOWIAK (1973) führt in seiner umfassenden allgemeinen Modelltheorie folgende Merkmale des Modellbegriffs an:

1. Das Abbildungsmerkmal: Modelle sind stets Abbildungen von einem Original.
2. Das Verkürzungsmerkmal: Modelle erfassen nicht alle Attribute des durch sie repräsentierten Originals, sondern nur solche, die dem jeweiligen Modellbauer bzw. -benutzer relevant erscheinen.
3. Das pragmatische Merkmal: Modelle sind ihren Originalen nicht per se eindeutig zugeordnet. Sie erfüllen ihre Funktion für bestimmte erkennende Subjekte; sie werden im Hinblick auf ein bestimmtes Ziel entworfen (STACHOWIAK, 1973, S. 131 f.).

Die induktive Logik des Modelldenkens fordert diese dreifache Relativierung (Modell "von was" ist zu relativieren im Hinblick darauf "für wen", "wozu" und "wann" es erstellt wurde). Erst eine wiederholte Bestätigung kann die Forderung nach erhöhter Intersubjektivität, Zweckfreiheit und Geltungsdauer begründen (vgl. STACHOWIAK 1973, S. 133).

3.4 Beschreibung der Modellbildung durch Messung

In Anlehnung an die Darstellung von GIGERENZER (1981, S.31) kann der Prozeß einer metrischen Modellbildung folgendermaßen dargestellt werden:

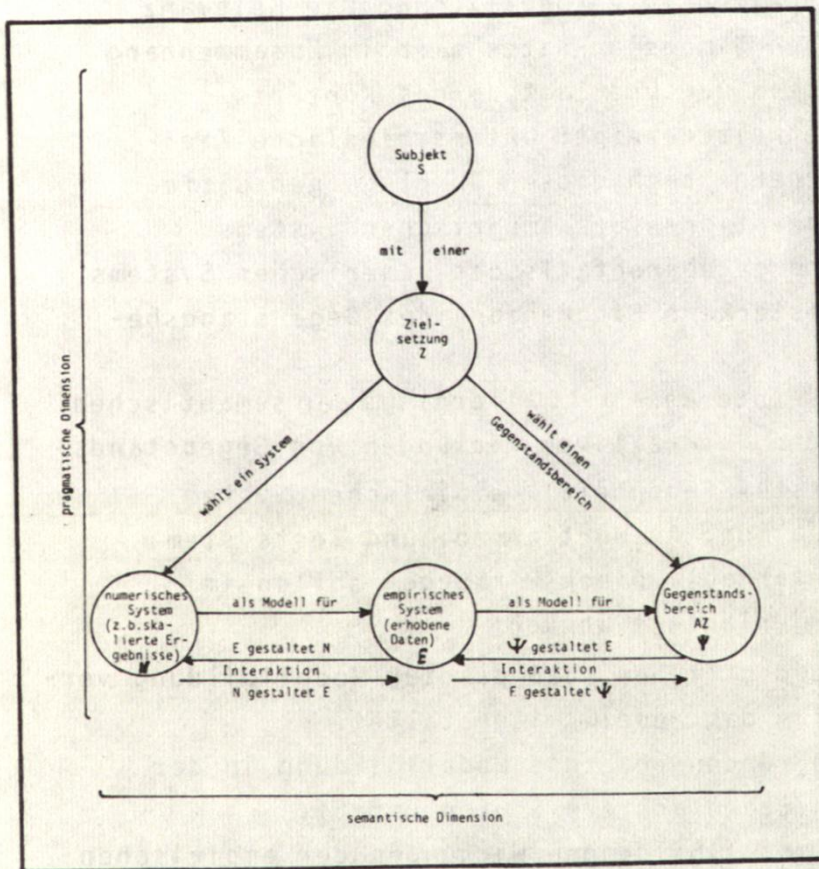


Abb. 24: Darstellung eines metrischen Modellbildungsprozesses

Die "semantische Dimension" in der Abbildung bezeichnet die Relation des Modells zu seinem Original, d.h. hier die interaktiven Relationen von dem Gegenstandsbereich Arbeitszufriedenheit, der Struktur der erhobenen Daten (Methodenproblem) sowie der numerischen Behandlung der erhobenen Daten.

Die "pragmatische Dimension" beschreibt die Relation des erkennenden Subjektes und seiner Zielsetzung zum Gegenstandsbereich und zum Modell.

Die hier gewählte Darstellung bietet den Vorzug, die wesentlichen Entscheidungen im Forschungsprozeß und ihre Interdependenzen zu verdeutlichen. Die Relevanz der pragmatischen Dimension hatte sich im Zusammenhang mit der Diskussion zur Überlastung des Konzepts Arbeitszufriedenheit gezeigt: Unterschiedliche Zielsetzungen erfordern nach diesen Überlegungen differenziertere Konzeptionen des empirischen Systems (z.B. Tests) und gegebenenfalls des numerischen Systems oder aber eine stärkere Eingrenzung des Gegenstandsreiches.

Unser zentrales Interesse gilt allerdings der semantischen Dimension und den interaktiven Wirkungen von Gegenstandsbereich (Arbeitszufriedenheit), empirischem System (Test, Testsituation, Antwortformen) und Testsystem (Auswertungsverfahren). Diese Wirkungen sollen im folgenden näher erläutert werden:

1. Es ist zu verdeutlichen, daß das zur Modellbildung verwendete Medium das Modell mitgestaltet.
2. Es ist zu begründen, daß die Modellbildung in der semantischen Ebene mehrere Stufen umfaßt.
3. Es sind die modellbildenden Wirkungen der empirischen Fragestellungen (Tests) und der Möglichkeiten der untersuchten Person, auf diese zu reagieren (empirisches System), im Hinblick auf das sich ergebende Modell der Arbeitszufriedenheit zu diskutieren (Abgrenzungsproblem).

4. Es sind die modellbildenden Wirkungen des verwendeten numerischen Systems - insbesondere der verwendeten Skalierungsverfahren - zu explizieren.

3.4.1 Die modellbildende Funktion von Medien

Ein klassisches Beispiel für die modellbildende Funktion der Medien ist das aus der Erkenntnistheorie - insbesondere seit WITTGENSTEIN (1963) - bekannte Obligat der sprachlichen Repräsentation von Welt als Voraussetzung von Erkenntnis. Zwischen Objekt und Subjekt "vermittelt" also die Sprache (vgl. LEINFELLNER 1965).

Auf die Modellbildung übertragen kann man also davon ausgehen, daß schon die Verwendung einer bestimmten Sprache oder eines anderen medialen Systems Auswirkungen auf die gesamte Modellbildung hat. Andererseits sind die Wortbildungen einer Sprache keine kulturellen Zufallsprodukte, sondern reflektieren die spezifischen Notwendigkeiten der Sprachgemeinschaft im alltäglichen Umgang mit ihrer Umgebung. So fand schon HOCART (1912), daß ein Reitervolk in Zentralasien für die verschiedensten Arten von Pferden in Abhängigkeit von ihrer Farbe und ihren sonstigen Merkmalen spezifische Namen hatte, ohne einen Begriff für "Pferd" im allgemeinen Sinne zu besitzen.

Er erklärte dies mit der hervorragenden Bedeutsamkeit der Pferde und ihrer unterschiedlichen Eigenschaften im Alltag dieses Stammes (zu ähnlichen Ergebnissen kam MERKER 1904,

BARTON 1930, MALINOWSKI 1930). Grundsätzlich haben wir also von einer Interaktion zwischen Gegenstandsbereich und dem jeweiligen medialen System zur Erstellung eines semantischen Modells auszugehen.

Im Hinblick auf ihre spezifischen Abbildungsqualitäten können verschiedene Medien unterschieden werden, die wir im folgenden in Anlehnung an GIGERENZER (1981, S. 18ff.) weiter erläutern wollen.

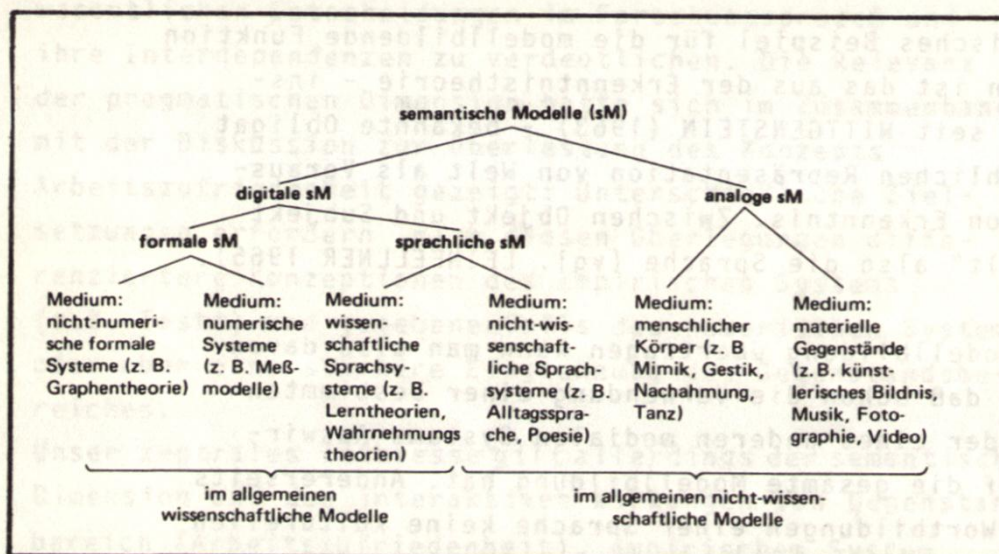


Abb. 25: Klassifikation von semantischen Modellen der zweiten Stufe nach den Medien in denen Modellbildung erfolgt (aus GIGERENZER 1981, S. 19)

Die Abbildung gibt eine hierarchische Klassifikation von semantischen Modellen. Der erste Split, der digitale von analogen Modellen unterscheidet, bezieht sich auf die Art des Mediums, in dem die Modellbildung erfolgt. Digitale semantische Modelle haben die Eigenart der "Grammatikalität". Das bedeutet primär, daß bei ihnen die Relationen zwischen den Elementen ausgedrückt werden können. Analoge Modelle verwenden Medien, die keine oder nur eine geringe Auflösbarkeit in ele-

mentare Informationseinheiten besitzen, die also keine "explizite Grammatik" haben. Bei den digitalen Modellen werden sprachliche und formale Modelle unterschieden, wobei die sprachlichen sich in wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche, d.h. alltagssprachliche Systeme aufteilen. Zu den formalen semantischen Modellen gehören die numerischen Systeme, z.B. im Sinne von Meßmodellen und die nicht-numerischen formalen Systeme, z.B. die Graphentheorie. Unterschiedliche Medien können zur Organisation desselben semantischen Modells herangezogen werden. Beispielsweise kann der alltagssprachlich organisierte Inhalt "das Gastarbeiterkind kann sich nicht benehmen" in lerntheoretischer Sprache als nicht erlernte Kontrolle der erwünschten Reaktion durch jene diskriminativen Reize dargestellt werden, welche beim anstoßnehmen den Gastgeber die erwünschte Reaktion kontrollieren formuliert werden. Eine andere Möglichkeit böte sich in einer numerischen Abbildung - z.B. durch eine GUTTMAN-Skala, die den angedeuteten Konflikt als Verstoß auf einer bestimmten Ebene gegen hierarchisch reglementierte Verhaltensabläufe darstellen würde. Die Situation kann aber auch analog als "Elefant im Porzellanladen" oder als "Opfer gesellschaftlicher Zwänge" in Mimik und Gestik kommuniziert werden (GIGERENZER 1981, S. 19f.).

Für die wissenschaftliche Verwendung semantischer Modelle ist der Organisationsgrad des Mediums bedeutsam. Mathematische Systeme im allgemeinen und numerische im besonderen sind außerordentlich weitgehend organisierte Systeme. Ihr Potential für die Psychologie liegt weniger in der reinen Zuordnung von Zahlen, sondern vielmehr in den Möglichkeiten einer Parallelisierung mathematischer Operationen einerseits und psychischer Vorgänge andererseits.

3.4.2 Stufen der Modellbildung in der semantischen Ebene

Als zentrales Problem im Zusammenhang mit der Urteilsbildung hatten wir das Bezugssystem genannt. Modelltheoretisch wird

hier in Anlehnung an STACHOWIAK (1973) von "inneren Modellbildungen" oder "semantischen Modellen der ersten Stufe" im Forschungsprozeß gesprochen. Zu diesen semantischen Modellen der ersten Stufe zählen neben Wahrnehmungsmodellen auch Denkmodelle und emotionale Modelle. "Denkmodelle", die wir kognitive Schemata nennen wollen, steuern unsere möglichen Vorstellungen und Gedanken und stehen mit den Wahrnehmungsmodellen in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis: Das Wahrgenommene ist vom Denken abhängig, aber das Denken ist ursprünglich an die Anschauung gebunden. Als dritte Form können Empfindungen und Gefühle, also emotionale innere Modellbildungen unterschieden werden. Kennzeichnend für diese innere Modellbildung ist, daß ihr Inhalt - das Wahrgenommene, Gedachte und Gefühlte - nur dem Individuum selbst zugänglich ist.

Um innere Modellbildung mitteilbar zu machen, müssen diese in äußere Modellbildungen, d.h. für die Außenwelt zugängliche Modelle, transformiert werden. Das geschieht z.B. durch umgangssprachliche Beschreibung des Wahrgenommenen und Gedachten oder aber mittels Gestik oder Mimik. Modelle über semantische Modelle der ersten Stufe heißen semantische Modelle der zweiten Stufe oder äußere Modellbildungen.

Erst semantische Modelle der zweiten Stufe ermöglichen Kommunikation (zwischen verschiedenen Individuen), sie werden auch als Kommunikationssysteme bezeichnet (STACHOWIAK 1973).

Das in der Arbeitszufriedenheitsforschung verwendete Kommunikationssystem ist der jeweils verwendete Test, Fragebogen etc., dessen Ergebnisse in einer dritten semantischen Stufe numerisch abgebildet werden. Die Analyse der Arbeitszufriedenheit findet in der semantischen Ebene also in folgenden, einzeln zu problematisierenden Stufen statt:

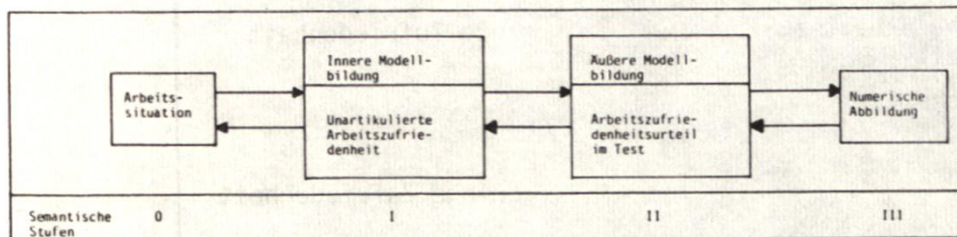


Abb. 26: Semantische Stufen der Modellbildung

Jede dieser vier semantischen Stufen beeinflusst das Modell in einer noch zu bestimmenden Weise. Die Pfeile deuten an, daß die Wirkungen nicht nur unidirektional von den unteren Ebenen nach oben verlaufen, sondern gleichfalls Rückwirkungen anzunehmen sind. Eine Rückwirkung des numerischen Systems auf das empirische kann etwa darin gesehen werden, daß die beabsichtigte Verwendung mehrdimensionaler Verfahren eine bestimmte Formatierung der Fragebogen erforderlich macht etc. Nachdem wir die potentiellen Prozesse der inneren Modellbildung in Kap.I. 1 u.2 umrissen haben, sind nunmehr die Wirkungen des empirischen Systems und der numerischen Abbildung zu erläutern.

3.4.3 Die Abbildung der Arbeitszufriedenheit im empirischen System

Das empirische System wird definiert durch die Reaktionen des Befragten auf die ihm gestellten oder vorgelegten Fragen. Das Verständnis der inneren Modellbildung als einer spezifischen Stufe im Modellbildungsprozeß verlangt jedoch eine weitere begriffliche Differenzierung. Messung im Sinne einer Werkzeugfunktion definiert eine im Hinblick auf die Fragestellung relevante Merkmalsdimension und erfaßt bei den Individuen eine quantitative Merkmalsausprägung.

<u>Merkmalsdimension</u>	<u>Merkmalsausprägung</u>
z.B.	
allgemeine Arbeitszufriedenheit	große Zufriedenheit
Zufriedenheit mit der Bezahlung	bis
Zufriedenheit mit der Führung	geringe Zufriedenheit

Abb. 27: Merkmalsdimensionen und ihre Ausprägung

Die Merkmalsdimension wird also vom Forscher vorgegeben, und die Reaktion des Befragten markiert lediglich die Position, die er auf einer dieser vorbestimmten Dimensionen einnimmt. Eine Abbildung der "inneren Modelle" der Befragten setzt jedoch die Klärung der subjektiven Relevanz der betrachteten Merkmalsdimension aus der Perspektive des Befragten voraus. Dabei ist in Anlehnung an GIGERENZER (1981) zu unterscheiden:

1. Die Abgrenzung des für das Individuum wichtigen Objektbereiches und seiner Aspekte (Bedeutungsträger), wie z.B. Arbeitstätigkeit, Bezahlung, Aufstieg etc. Diese sind durchaus nicht gleichermaßen relevante Elemente des subjektiven Lebensraumes aller Befragten.
2. Die Abgrenzung der für das Individuum relevanten Beurteilungsdimensionen (Bedeutungskomponenten), nach denen es die Elemente des Objektbereiches unterscheidet und bewertet. Solche Beurteilungsdimensionen können neben der Zufriedenheit auch z.B. die schon erwähnten konvergenten Konzepte wie "morale", Betriebsklima etc. (vgl. Kap. I.3.2) sein.

Schließlich ist natürlich ebenso wie im Fall einer instrumentellen Messung nach der Position bzw. der Intensität der Bewertung des Individuums auf der verwendeten Beurteilungsdimension zu fragen.

B e d e u t u n g s k o m p o n e n t e n	
durch Forscher definiert	durch Befragten abgegrenzt
durch Forscher definiert	<u>Gegenstandstypus 1</u> - Geschlossene Fragen zur Arbeitszufrieden- heit
	<u>Gegenstandstypus 2</u> - Frage nach inhaltlicher Bedeu- samkeit einzelner vorgegebener Aspekte der Arbeitssituation bei verschiedenen Populationen
durch Befragten abgegrenzt	<u>Gegenstandstypus 3</u> - Welche Aspekte der Arbeit befriedigen eine intrinsi- sche Motivation am besten? - Bedürfnis-Ansätze
	<u>Gegenstandstypus 4</u> - Untersuchung von Bedeutungsträgern und Bedeutungskomponenten von I. - Extrem "idiographischer" Zugang (z.B. KELLY's Personal Construct Theory 1955)

Abb. 28: Typologie von Gegenstandsbereichen
 (in Anlehnung an GIGERENZER 1981, S. 69)

Da nun sowohl der Forscher wie der Befragte Bedeutungsträger und Bedeutungskomponenten festlegen können, lassen sich unterschiedliche Gegenstandstypen beschreiben, die in unterschiedlichem Ausmaß die "innere Modellbildung" der Befragten transparent werden lassen. Die Gegenstandstypen 1 und 4 stellen dabei "reine" Typen dar. In Typ 1 konfrontiert der Forscher den Befragten sowohl mit vorgegebenen, aus anderen Kontexten (Theorien) abgeleiteten Bedeutungsträgern und Bedeutungskomponenten, während bei Gegenstandstypus 4 beide Elemente dem Wahrnehmungs- bzw. Interpretationskontext des Befragten entstammen. Die beiden anderen Typen stellen Mischformen dar. Wenn wir die konkreten Untersuchungsformen auf die Arbeitszufriedenheitsforschung übertragen, lassen sich die Gegenstandstypen folgendermaßen konkretisieren:

Gegenstandstypus 1

Unter diesem Gegenstandstypus lassen sich alle Untersuchungen zusammenfassen, bei denen sowohl die Merkmale der Arbeitssituation (Bedeutungsträger) wie auch die Dimension ihrer qualitativen Beurteilung (Bedeutungskomponente) durch Itemvorgaben festgelegt sind. Unter diesen Typ dürfte wohl der größte Teil der Arbeitszufriedenheitsuntersuchungen zu subsumieren sein.

Als exemplarisch für diesen Typ kann der im folgenden noch näher erläuterte Arbeits- Beschreibungsbogen (ABB) von NEUBERGER (1976) bzw. dessen amerikanische Ursprungsform JDI gelten (SMITH et al. 1969). So hat der mit diesem Instrument Befragte zu beurteilen, ob verschiedene Bedeutungskomponenten, wie "fesselnd", "routinemäßig" usw., auf den Bedeutungsträger "Arbeit" zutreffen oder nicht. Auch die SAZ ist im Prinzip diesem Gegenstandstyp zuzuordnen. Für einen großen Teil der betrieblichen Umfragen im Sinne von Schwachstellenanalysen, die etwa Über-/Unterforderungsphänomene, Probleme im Bereich der Führung und Organisation ermitteln sollen, erscheint dieses Vorgehen auch völlig ausreichend.

Gegenstandstypus 2

Bei diesem Typ sind die relevanten Arbeitssituationen vorgegeben, und es wird die Frage gestellt, in welcher Hinsicht diese Situationen für die Befragten bedeutsam sind. Bisher liegen hierzu keine Untersuchungsbeispiele vor.

Gegenstandstypus 3

Die Bedeutungskomponenten sind hier durch den Forscher definiert, während die Bedeutungsträger von den Individuen definiert werden können. Der HERZBERG'sche Ansatz ist möglicherweise hier einzuordnen, da er die Frage stellt, welche Arbeitssituationen als Ursache für positive und negative Erlebnisse am Arbeitsplatz attribuiert werden.

Gegenstandstypus 4

Der Versuch einer idiographischen Analyse der Art, wie die befragte Population einen bestimmten Bedeutungsträger definiert und welche Qualitäten sie ihm zuordnet, ist forschungstechnisch außerordentlich schwierig zu realisieren. An kleinen Stichproben lassen sich mit radikal idiographischen Verfahren (z.B. REPERTORY GRID von KELLY 1955) psychologisch völlig neue Perspektiven erarbeiten (z.B. DUCK 1973, BANNISTER et al. 1981, DÖRSCHIEDT/FISCHER 1981), die jedoch aufgrund des erforderlichen überproportionalen Aufwandes auf explorative Studien beschränkt bleiben müssen.

Wenn wir unserem Ziel, den Urteilsprozeß zur Zufriedenheit abzubilden, näher kommen wollen, ist es also notwendig, die Gegenstandsbildung in Richtung Typ 4 zu verlagern. Dies darf allerdings nicht - wie das Beispiel der critical-incidents-Methode zeigt - auf Kosten der klassischen Testkriterien geschehen.

3.4.4 Die Abbildung im numerischen System

Die angemessene Abbildung des empirischen Systems in das numerische System wird derzeit in der methodologischen Diskussion umfassend problematisiert (z.B. SCHEUCH/ZEHNPFENNIG 1974, FEGER 1974, COOMBS et al. 1975, ORTH 1974, PETERMANN 1980, G. FISCHER 1974, 1968, WAKENHUT 1974, 1980, GIGERENZER 1981), ohne daß es letztlich zu einem erneuten Basiskonsens über kodifizierte Regeln auf höherem Niveau gekommen wäre. Kennzeichnend für diese Situation ist die Tatsache, daß einerseits die bis weit in die sechziger Jahre unumstrittene "klassische" Testtheorie auch heute noch in der Praxis der Testentwicklung dominiert, in der methodenorientierten Diskussion jedoch entweder gar nicht oder nur beiläufig erwähnt wird. SCHEUCH/ZEHNPFENNIG (1974) sprechen deshalb von einer Art Paradigmenkrise im Sinne KUHNs (1967). Die methodische Diskussion, die häufig die Komplexität oder auch Vagheit psychischer und sozialer Phänomene außer acht läßt, präferiert Meßmodelle im Sinne der Meßtheorie gegenüber Skalierungsmodellen etwa der klassischen Testtheorie (z.B. G. FISCHER 1974).

In der Meßtheorie werden die Axiome formuliert, die eine homomorphe Abbildung eines empirischen Systems in ein numerisches System ermöglichen. Eine homomorphe Abbildung bewirkt, daß die Relationen zwischen den Elementen des empirischen Systems auch in der Abbildung auf das numerische System erhalten bleiben. Der modelltheoretische Nutzen einer solchen Abbildung liegt darin, daß bei Modellprüfungen aus den Relationen zwischen den Elementen des (numerischen) Modells Rückschlüsse auf die Relationen der Elemente im empirischen System gezogen werden können.

Bei der Entwicklung von Meßmodellen müssen im Einklang mit der Meßtheorie drei Anforderungen erfüllt werden: das Repräsentationsproblem, das Eindeutigkeitsproblem und das Bedeutsamkeitsproblem (SUPPES/ZINNES 1963).

Das Repräsentationsproblem betrifft die Frage, ob das untersuchte Merkmal überhaupt meßbar ist oder nicht, bzw. welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um eine Messung zu ermöglichen. Dies betrifft insbesondere das noch zu diskutierende Transitivitätsproblem. Das Eindeutigkeitsproblem stellt die Frage, welchen Spielraum das jeweilige Meßverfahren bei der Zuordnung von Skalen zu Objekten einräumt. Sind die Zahlen durch den Meßvorgang eindeutig bestimmt, oder sind sie willkürlich? Das Bedeutsamkeitsproblem beinhaltet die Frage, welche Folgerungen aus einer bestimmten gegebenen Meßskala gezogen werden können (COOMBS et al. 1975).

Demgegenüber ordnen Skalierungsmodelle den Elementen des empirischen Modells Skalenwerte zu, ohne die Frage nach der Möglichkeit einer homomorphen Abbildung zu stellen. Dies erfolgt im Prinzip nach der liberalen Definition der Messung von STEVENS (1959), nach der Messung die Abbildung von empirischen Objekten auf Zahlen gemäß einer mehr oder minder beliebigen Regel sei. Allerdings folgt bei STEVENS die Einschränkung, daß es verschiedene Arten von Messung gebe, welche nicht alle von gleicher Wirksamkeit und Nützlichkeit seien (STEVENS 1959, S.19 zit. nach GIGERENZER 1981, S. 32). Durch diese Art der Messung wird lediglich eine eindeutige, aber keine homomorphe Abbildung erzielt. Bei einer eindeutigen Abbildung werden die Elemente des empirischen Systems bestimmten Zahlen des numerischen Systems zugeordnet, ohne jedoch die Art der Relationen zwischen den Elementen zu berücksichtigen. Die Frage der Meßbarkeit im Sinne der durch die Meßtheorie umrissenen Probleme (Repräsentationsproblem, Eindeutigkeitsproblem und Skalierbarkeitsproblem) werden nicht beantwortet. Der pragmatische Wert eines solchen Tests leitet sich aus den klassischen Gütekriterien für Tests, insbesondere der Validität ab. Dennoch haben Skalierungsmodelle wie das von LIKERT oder THURSTONE auch modellbildende Wirkungen, die jedoch in der methodischen wie auch der pragmatischen Diskussion nicht gewürdigt werden.

Diese Wirkungen führen zwar nicht unmittelbar zu einer Erfüllung der o.g. meßtheoretischen Anforderungen. Sie sind jedoch daraufhin zu prüfen, welche Abgrenzungen sie vornehmen und welche Relationen der Elemente sie abzubilden in der Lage sind.

III Empirische Untersuchungen

1 Zielsetzung und Übersicht

1.1 Zielsetzung

Die vorausgegangene Diskussion in Kap. I hatte gezeigt, daß die einschlägigen theoretischen und operationalen Ansätze uns nur in sehr beschränktem Maße behilflich sein können, den Informationsgehalt und die Differenzierungsfähigkeit des Konzepts Arbeitszufriedenheit zu steigern. Abgesehen von den dargestellten, je spezifischen Kritikpunkten haben alle einen Schwachpunkt gemeinsam: die Unfähigkeit, individuell oder subkulturell entwickelte Bezugssysteme bzw. "innere Modellbildungen" berücksichtigen zu können. Methodische Erwägungen, die insbesondere die Wirkungen der Befragungssituation auf das Antwortverhalten der Befragten als problematisch erscheinen lassen, erhöhen das Gewicht dieser Fragestellung. Eine Differenzierung des Konzepts hinsichtlich der verwendeten Bezugssysteme dürfte den Informationsgehalt des Konzepts steigern und darüber hinaus geeignet sein, Vorbehalte gegenüber Testverfahren, mit denen sich die akademische Psychologie schon früh auseinandersetzen mußte (vgl. ANGER 1955 a, b), die heute jedoch mit anderen Argumenten vorgebracht werden (vgl. z.B. GRUBITSCH/REXILIUS 1980), zu entkräften.

In Kap. II führten wir eine Konzeptspezifizierung durch, die erkennen ließ, daß man sich Bezugssysteme für Arbeitszufriedenheitsurteile als aus hierarchisch organisierten untereinander rückgekoppelten Elementen bestehend vorstellen kann. Auf einer der höheren Konzeptebenen dürfte das Anspruchsniveau und der Selbstkonzeptbezug anzusiedeln sein, die ihrerseits nach unseren Erwartungen weitgehend durch die übergeordneten Arbeitsorientierungen reguliert werden dürften.

Nach dieser Konzeptspezifizierung ergab sich das Problem, wie sich ein solch komplexes Gebilde von Elementen und reziproken Relationen bei einem induktiven Vorgehen auf der Datenebene abbilden ließe. Die Diskussion der modellbildenden Wirkungen des Forschungsprozesses machte deutlich, daß angesichts der Tatsache, daß sich keine Identität der Formen von Elementrelationen im Gegenstandsbereich einerseits und auf der Abbildebene andererseits (Isomorphie) herstellen läßt, die modellbildenden Wirkungen der angewandten Verfahren berücksichtigt werden müssen. Das Risiko des induktiven Schlusses von den numerischen Ergebnissen auf den Gegenstandsbereich wird durch dieses Verfahren besser expliziert.

Ziel der nun folgenden empirischen Analyse ist es, in einem ersten induktiven Schritt Inhalte des Arbeitszufriedenheitsurteils abzugrenzen, sowie Elemente bzw. Dimensionen des Bezugssystems aufzufinden. Die Abgrenzung der Arbeitszufriedenheit und ihrer Bezugssysteme wird also als datengeleitete Exploration durchgeführt, in der von den semantischen Stufen II und III auf die Stufe I, den "inneren Modellen" rückgeschlossen wird (vgl. Abb. 29.).

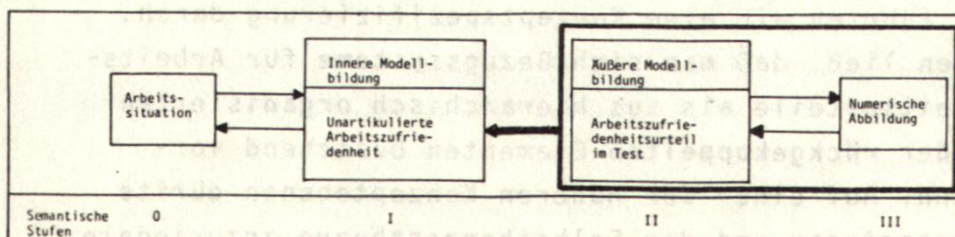


Abb. 29: Der Schluß von der numerischen Abbildung auf innere Modelle der Arbeitszufriedenheit

Die Berücksichtigung der modellbildenden Wirkungen erfordert eine parallele Behandlung inhaltlicher und methodischer Fragen. Die hier vorgenommene Entwicklung eines Testprofils soll als Methode dienen, um zu inhaltlichen Aussagen über Gehalt und Struktur der Arbeitszufriedenheit sowie der Wirksamkeit von Bezugssystemen zu kommen.

In einem zweiten deduktiven Schritt ist dann die von uns entwickelte Annahme zu prüfen, daß durch die Berücksichtigung von Bezugssystemen die Modelladäquanz des Konzeptes Arbeitszufriedenheit gesteigert werden kann. Gelingt dieser Nachweis, dann läßt sich aus dieser Erkenntnis eine Richtlinie für das zukünftig notwendige Vorgehen bei der Weiterentwicklung des Konzeptes ableiten: Die Elemente der Arbeitszufriedenheit und ihrer Bezugssysteme sind unter Verwendung unterschiedlicher Verfahren zu replizieren und die differentielle Relevanz unterschiedlicher Dimensionen der Bezugssysteme für spezifische Fragestellungen zu explizieren.

1. 2 Übersicht über das Vorgehen

Zu Beginn der Entwicklung eines theoretischen Konzepts ist eine Definition oder Beschreibung der relevanten Elemente bzw. der für die erlebte Arbeitszufriedenheit bedeutsamen Kategorien erforderlich. Dabei kommt es uns darauf an, diese Elemente nicht vom Forscher her zu definieren, sondern die Konzeptbildung weitestgehend durch die Befragten selbst beeinflussen zu lassen. Dieses Ziel kann man u.E. durch das an LIKERT (1932) angelehnte Verfahren der Testentwicklung erreichen. Der Verfahrensablauf ist folgender: Es werden den Befragten zahlreiche Situationen vor Augen geführt, auf die diese im Sinne von Zufriedenheit

oder Unzufriedenheit reagieren können. Jede Frage ist anhand einer Rangordnungsskala zu bewerten. Die Punktzahl eines jeden Probanden errechnet sich aus der Summe der von ihm angegebenen Ränge. Es wird angenommen, daß eine Person mit einer z.B. negativen Einstellung extrem positive Aussagen entschieden ablehnt, weniger positive Aussagen weniger entschieden etc., so daß sich der Grad der Entschiedenheit der Gesamteinstellung über die Verwendung von Rangzuordnungen zu den verschiedenen Fragen niederschlägt. Die Auswahl der für die Skalenendform in Frage kommenden Items erfolgt über eine Trennschärfeanalyse, die die Diskriminationsfähigkeit der Items im Hinblick auf "erfolgreiche" bzw. "nicht erfolgreiche" Testpersonen prüft. Wenig diskriminierende Fragen werden ausgeschieden. Üblicherweise soll durch die Anwendung der Itemanalyse im Rahmen der Testentwicklung die Eindimensionalität des Tests gewährleistet werden. Prüft man die Dimensionalität von Tests, die nach dem o.g. Verfahren entwickelt worden sind, mittels einer Faktorenanalyse, so ergeben sich dennoch häufig mehrere Dimensionen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Zahl der Items relativ groß (etwa mehr als zehn) ist. Faktorenanalysen stellen offensichtlich gegenüber der Itemanalyse ein strengeres Kriterium hinsichtlich der Dimensionalität von Tests dar. Würden wir der Axiomatik der klassischen Testtheorie (z.B. GULLIKSEN 1950), nach der jeder beobachtete Meßwert aus der Summe eines - nicht direkt beobachtbaren - "wahren Wertes" und einer "Fehlerkomponente" besteht, folgen, dann wären die neben der Zentraldimension in einem Test enthaltenen weiteren Dimensionen als "Fehlerkomponenten" zu betrachten. In dieser Testtheorie wird angenommen, daß alle Indikatoren bzw. Aussagen mit nur einem latenten Faktor korrelieren, bei Konstanthaltung dieses Faktors jedoch unabhängig voneinander sind. Bei Vergrößerung der Zahl der Indikatoren werden Variationen als Ergebnis individueller Einflüsse - da sich teilweise neutralisierend - langsamer zunehmen als die lineare Korrelation aller

Aussagen mit dem einzelnen latenten Faktor und bei etwa 25 Kriterien erfahrungsgemäß schon einen Koeffizienten von .90 erreichen (GREEN 1954, S. 350, zit. nach SCHEUCH/ZEHNPENNIG 1974, S. 180).

In der Praxis zeigen Faktorenanalysen von Tests jedoch sehr häufig, daß insbesondere die Annahme einer Unabhängigkeit der Items (nach Extraktion der Varianz des "latenten" ersten Faktors) falsch ist. Eine Abqualifizierung weiterer faktorenanalytisch gewonnener Dimensionen einer Skala als "Fehlervarianz" schlägt u.E. eine wichtige Chance zur Modellbildung in den Wind: Die Elaboration der Dimensionalität eines Merkmalsraumes, der neben der Dimension "Zufriedenheit" auch andere als Bezugssysteme interpretierbare Dimensionen umfaßt. So bewirkt die Itemanalyse die Abgrenzung eines breiten Spektrums mit der "latenten Dimension" korrelierender Items bzw. eine Ausgrenzung von solchen Items, die für den betrachteten Zusammenhang irrelevant sind. Hier muß allerdings eine wichtige Einschränkung vorgenommen werden: die Itemanalyse schließt auch solche Items bzw. Zusammenhänge aus, die für die latente Dimension zwar wichtig, bei verschiedenen Gruppierungen der Befragten jedoch eine unterschiedliche Bedeutung haben (FISHBEIN 1967).

Dies stellt wohl eine empfindliche Beeinträchtigung im Hinblick auf die geplante Konzeptionsentwicklung dar, muß aber angesichts der fehlenden methodischen Alternativen zunächst einmal hingenommen werden. Weitere methodische Probleme der Testentwicklung werden wir noch im folgenden Abschnitt über die modellbildenden Wirkungen unseres analytischen Vorgehens diskutieren.

Im weiteren Verlauf werden wir die Dimensionierung des Merkmalsraumes und die Gruppierung der Befragten

durch unterschiedliche Verfahren betreiben, die jeweils spezifische modellbildende Implikationen haben. Diese werden ebenfalls im folgenden kurz skizziert. Das Ziel, Personen auf "latenten" Dimensionen beschreiben zu können, läßt sich auf unterschiedlichen Wegen verwirklichen, die in der folgenden Skizze aufgeführt sind (vgl. Abb. 30).

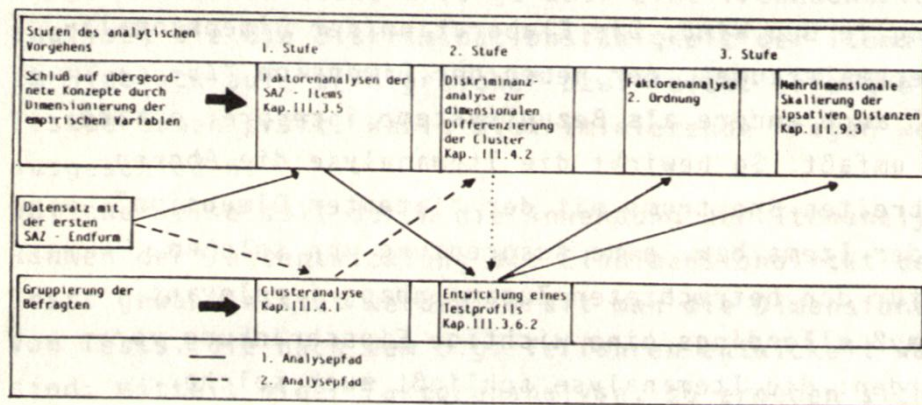


Abb. 30 Pfade und Stufen der mehrdimensionalen Analysen des SAZ - Datensatzes

Auf dem 1. Analysepfad werden wir in Kap. III. 3.5 Faktorenanalysen mit der schon beschriebenen Skala durchführen und können die Faktoren als "elementare kognitive Strukturen" interpretieren, d.h. konkret: Sie stellen für das subjektive Urteil der Befragten relevante Aspekte der Arbeitssituation dar, die gegenüber den Items als übergeordnete Kategorien anzusehen sind.

Diese relevanten Aspekte der Arbeitssituation werden anschließend durch Subskalen erfaßt und auf ihre Testqualitäten hin überprüft (Kap. III.3.6.2). Diese Subskalen bilden ein Testprofil, das die differenzierende Beschreibung von Gruppen von Beschäftigten ermöglicht. In den folgenden drei Unterabschnitten wird explorativ geprüft, inwieweit sich durch eine Faktorenanalyse 2. Ordnung eine weiter vereinfachte, übergeordnete Kategorisierung ermöglichen läßt. Außerdem wird der differentielle Beitrag der Aspekte zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse stehen weitgehend im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen anderer Untersuchungen. Wir können ihnen aber zunächst nur einen explorativen Charakter zubilligen, da sie sehr stark durch die verwendeten methodischen Verfahren bestimmt sein können.

Nachdem wir in der beschriebenen Vorgehensweise der klassischen Testanalyse und anschließender Faktorisierung den Bedeutungsgehalt der Arbeitszufriedenheit operationalisiert haben, wäre nunmehr die Differenzierungsfähigkeit des Profils im Hinblick auf Außenkriterien zu prüfen.

Wir verschieben dieses Vorhaben jedoch auf Kap. III. 8, um zuvor, zum Zwecke der "Kontrolle" der modellbildenden Wirkungen der verwendeten faktorenanalytischen Verfahren, eine Clusteranalyse mit einer anschließenden Diskriminanzanalyse durchzuführen. Dieser 2. Analysepfad ermöglicht eine weitere "Kontrolle" der Modellwirkungen des empirischen Vorgehens, da er Parallelen ermöglicht, die sich zu den Ergebnissen der Züricher Studie von FELLMANN (1980) ziehen lassen (vgl. Kap. I. 5.2).

In diesem Fall verwenden wir das gleiche numerische System bei unterschiedlichen empirischen Systemen. Die Ergebnisse lassen deutliche Parallelen erkennen. Andererseits stellt sich natürlich die Frage, welcher Analysepfad das bessere semantische Modell für die geäußerte Arbeitszufriedenheit

bietet. Da sich jedoch die Ergebnisse der Clusteranalyse weitgehend durch das Testprofil replizieren lassen, verfolgen wir im weiteren den 1. Analysepfad zu Ende.

Wie im folgenden gezeigt wird, bildet die mehrdimensionale Skalierung (Kap. III. 9.3) der im SAZ-Profil deutlich werdenden Bewertungsdifferenzen zwischen verschiedenen SAZ-Skalen (ipsative Distanzen) unter dem Gesichtspunkt der modellbildenden Wirkungen ein wichtiges Komplement zu dem faktorenanalytischen Verfahren. Inhaltlich erlauben sie Schlußfolgerungen hinsichtlich der Wirkungen von Bezugssystemen auf die Struktur der Arbeitszufriedenheitsurteile.

Schließlich wird in einigen exemplarischen Untersuchungen die Wirksamkeit von Bezugssystemen am Beispiel einiger Dimensionen exemplarisch dargestellt.

1.3 Die modellbildenden Wirkungen des geplanten Vorgehens

1.3.1 Diskussion des testanalytischen Verfahrens

Eine unserer explizierten Zielsetzungen ist es, die Abgrenzung des Konzeptinhaltes nicht durch den Forscher, sondern durch die Befragten vornehmen zu lassen. Dies geschieht durch die Likert-Skalierung, die eine Abgrenzung der Modellelemente durch die Befragten bewirkt, indem sie eine Grunddimension dessen etabliert, was von den Befragten als zu dem Phänomen Arbeitszufriedenheit zugehörig empfunden wird. Diese Grunddimension ist jedoch so umfassend und heterogen, daß sich - wie schon erwähnt - durch Faktorenanalysen leicht Teildimensionen herauslösen lassen, die als Aspektzufriedenheiten interpretiert werden können und Rückschlüsse darauf erlauben, welche Aspekte von den Befragten im Einzelnen als relevant abgegrenzt werden.

Die lediglich durch die Korrelation mit der latenten Dimension definierte Konzeptabgrenzung impliziert auch eine relativ große Toleranz gegenüber unterschiedlichen Bedeutungszuordnungen durch verschiedene Populationen. In diesem Punkt weist etwa die Skalogrammanalyse von GUTTMAN eine bedauerliche "Instabilität" auf (vgl. SCHEUCH/ZEHPFENNIG 1974). Diese Toleranz ist jedoch im Hinblick auf die Vieldeutigkeit des Arbeitszufriedenheitskonzeptes gerade auf der ersten Stufe der Konzeptentwicklung von ausschlaggebender Bedeutung. Die später durchgeführte Strukturanalyse durch Faktorenanalysen ermöglichen dann eine erste Gliederung der erfaßten Bedeutungsstrukturen.

Andererseits ist mit dieser Toleranz gegenüber u.U. divergierenden Bedeutungsuniversen zugleich der Nachteil verbunden, daß das Repräsentationsproblem im Sinne der Meßtheorie nicht gelöst werden kann, da hierdurch die Forderung der Transitivität verletzt wird: Die Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeit kann bei unterschiedlichen Populationen eine unterschiedliche Valenz haben, so daß bei ihnen differierende Zufriedenheitsrelationen vorliegen. Die mangelnde Transitivität läßt das Skalenniveau unbestimmt. Auch die Frage nach der Bedeutsamkeit der durch die Skala erhobenen Differenzen muß zunächst unbeantwortet bleiben.

Für eine Modellbildung ist es insofern notwendig, weitere Randbedingungen zu definieren, innerhalb derer die Invarianz von Bedeutungsträger und Bedeutungskomponenten sichergestellt werden kann.

Um die durch das LIKERT-Verfahren bewirkte Repräsentation des Gegenstandes beurteilen zu können, sei daran erinnert, daß die Grundvorstellung dieses Vorgehens eine Analogie zur Konstruktion einer Zufallsauswahl im Rahmen der Stichprobentheorie (GUTTMAN 1950, TORGERSON 1958) darstellt. Repräsentativität kann aber eine Itemsammlung nur in bezug auf ein wohlabgegrenztes Bedeutungsuniversum beanspruchen, dessen Elemente eine berechenbare Wahrscheinlichkeit haben müssen, in die betreffende Stichprobe zu gelangen (SCHEUCH/ZEHNPFFENNIG 1974, S.168). Gerade dieses ist jedoch erst die noch zu leistende Aufgabe. Es ergibt sich also ein *circulus vitiosus*: Das Instrument, mit dem der Gegenstand auf der empirischen Ebene bestimmt werden sollte, setzt seinerseits eine theoretische Bestimmung voraus. In der Praxis kann der Forscher jedoch durch die Zahl der in den Pool einfließenden Items sowie durch Berücksichtigung möglichst unterschiedlicher "Quellen" ein breites Spektrum an Alltagsformulierungen erfassen und so der Gefahr entgegenwirken, den Begriff lediglich im Sinne seiner eigenen Idiosynkrasie zu definieren. Grundsätzlich bleibt jedoch das Problem, daß auch bei diesem Verfahren entgegen unserer expliziten Zielsetzung ein Einfluß des Forschers auf die Abgrenzung der Bedeutungsträger und -komponenten nicht ausgeschlossen werden kann, indem er mehr oder minder unbewußt die inhaltliche Struktur des Itempools steuert.

Darüber hinaus muß im Hinblick auf das später resultierende mehrdimensionale Modell berücksichtigt werden, daß die nach der Testanalyse verbleibende Varianz gegenüber den möglicherweise auf der Gegenstandsebene gegebenen Elementen und Relationen der Arbeitszufriedenheit zu stark eingeengt ist. Diese Tatsache schränkt den Ausgangswert des

sich induktiv ergebenden dimensionalen Raumes bis zu einem gewissen Grade ein und legt eine systematische Weiterentwicklung des Testsystems in Richtung stärkerer Unabhängigkeit der Dimensionen nahe. Dabei läßt sich vermuten, daß die aus dem hier darzustellenden Modell ableitbaren Elemente und Relationen in systematischer Weise vervollkommen werden können.

Wenngleich wir konzedieren müssen, daß das Vorgehen, die aus der Sicht der Befragten zur Arbeitszufriedenheit gehörenden Inhalte auf der Basis einer Ähnlichkeitsrelation zu erschließen, den gesamten zur Verfügung stehenden Varianzraum einengt, läßt sich dieser Einwand allerdings mit den Argumenten entkräften, daß einerseits keine Theorie existiert, nach der man andere Kriterien der Konzeptzugehörigkeit von Elementen entwickeln könnte, und daß andererseits dennoch ein nicht unbedeutendes Ausmaß an Heterogenität der Varianz bei den nach der Itemanalyse verbliebenen Items aufzufinden ist.

Schließlich ist die Tatsache der reduzierten Varianz für die abschließend geplante Prüfung der Modelladäquanz unschädlich. Im Falle völliger Homogenität wäre eine Extrahierung von Dimensionen unmöglich. Erweisen sich jedoch Dimensionen, die aus einem reduzierten Varianzraum extrahiert werden, für eine differentielle Analyse als aussagefähig, ist dies umso mehr bei einem in anderer Weise erstellten umfangreichen Varianzraum zu erwarten. Da die Etablierung von Dimensionen des Zufriedenheitsurteils und seines Bezugssystems hier zunächst rein funktionalen Charakter für die Prüfung unserer These hat, und hier nicht beansprucht wird, die ideale oder auch nur optimale Operationalisierung der Arbeitszufriedenheit vorlegen zu können, mag die Feststellung ausreichen, daß die hier aufgeführten "negativen" modellbildenden Wirkungen des testanalytischen Vorgehens insgesamt eher zu einer Ablehnung der von uns aufgestellten Hypothese führen und insofern als weniger problematisch einzustufen sind.

1.3.2 Diskussion der mehrdimensionalen Analyseverfahren

Die in Kap. II zunächst heuristisch spezifizierten Elemente des Bezugssystems kann man als theoretisch begründbare Randbedingungen ansehen, unter denen die Invarianz von Bedeutungskomponenten steigen sollte. Mehrdimensionale Analyseverfahren (Faktorenanalysen, Clusteranalysen, mehrdimensionale Skalierungen u.a.) ermöglichen die Spezifizierung von Invarianzbedingungen und lassen so empirische Rückschlüsse auf solche Elemente des Bezugssystems zu, die bei Urteilen über die Arbeitszufriedenheit wirksam sind. Das Grundproblem besteht also darin, latente Dimensionen zu finden, nach denen dann eine Gruppierung der Beschäftigten im Sinne einer Typologie der Arbeitszufriedenheit vorgenommen werden kann.

Mehrdimensionale Analysen können zunächst entweder auf eine Dimensionierung der Variablen oder auf eine Gruppierung der Befragten abzielen. Unsere Fragestellung hebt primär auf eine Dimensionierung der SAZ-Items ab, deren inhaltliche Struktur nach dem üblichen Vorgehen durch faktorenanalytische Verfahren aufzudecken sind. In dem durch die Faktorenanalyse bestimmten dimensional Raum können dann die Befragten eingeordnet werden, indem man für jede Person und für jeden Faktor einen Faktorwert (mittels einer multiplen Regressionsanalyse) errechnet (vgl. BAUER 1984, S. 238).

Waren die Faktoren in der Faktorenanalyse orthogonal rotiert, sind die Faktorwerte verschiedener Faktoren wechselseitig unkorreliert. In der Forschungspraxis weist dieses Vorgehen jedoch eine Reihe von Nachteilen auf, die uns veranlassen, eine alternative Strategie zu ergreifen. Zunächst muß bei diesem Vorgehen vorausgesetzt werden, daß die Ergebnisse

der Faktorenanalyse invariant gegenüber unterschiedlichen Stichproben sind. Darüber hinaus wird die Interpretation der Faktoren erschwert, wenn nicht nur hoch ladende Leitvariablen sondern auch viele geringfügig ladende Variablen berücksichtigt werden müssen.

Das von uns verwendete Alternativverfahren benutzt die Faktorenanalysen als heuristisches Instrument zur Aufdeckung solcher Variablencluster, die von den Befragten als ähnlich wahrgenommen werden. Die auf den Faktoren hoch ladenden Variablen (Leitwerte) werden zu Subskalen zusammengestellt, die ihrerseits wieder den Kriterien der Testanalyse unterworfen werden. Die so gebildeten Subskalen weisen zwar den Nachteil höherer Interkorrelationen auf, sind aber inhaltlich eindeutiger interpretierbar, weniger stichprobenspezifisch und weisen nach BAUER (1984, S. 273) durchgängig stärkere Zusammenhänge mit Außenkriterien auf als die Faktorwerte.

Auf dem durch diese Subskalen gebildeten Profil kann dann wieder eine Gruppierung der Befragten vorgenommen werden.

Der komplementäre Pfad zur Differenzierung von Personen auf latenten Dimensionen (vgl. Abb.30) geht demgegenüber zunächst von einer Gruppierung der Personen durch eine Clusteranalyse aus und bestimmt erst anschließend durch eine Diskriminanzanalyse die Dimensionalität der SAZ-Items im Hinblick auf ihre Fähigkeit zur Unterscheidung der Cluster. Verfahrensbedingt sind bei diesem zweiten Analysepfad etwas andere Ergebnisse zu erwarten als sie das Arbeitszufriedenheitsprofil repräsentiert. Aus der Datenstruktur werden sich nur vier Cluster ergeben, zu deren Differenzierung die Diskriminanzanalyse lediglich drei Diskriminanzfunktionen benötigt. Hieraus ergibt sich also von vornherein eine geringere Dimensionalität des Beschreibungssystems. Da schrittweise Diskriminanzanalysen oft bessere Ergebnisse erzielen als solche, die den gesamten Variablensatz als unabhängige Variablen verwenden (KLECKA 1975), kam

dieses Verfahren zur Anwendung. Da aber durch das schrittweise Vorgehen solche Variablen von der weiteren Analyse ausgeschlossen werden, die eine hohe Redundanz bezüglich der bereits erklärten Varianz ausweisen, ist etwa eine Reproduktion der Subskalen ausgeschlossen. Die Diskriminanzfunktionen umfassen also nur solche Items, die gemeinsam ein Maximum der Clusterdifferenzen erklären. Das macht eine gewisse Heterogenität erforderlich. Aus diesen Überlegungen ergibt sich, daß die Diskriminanzfunktionen nur eine "grobe" dimensionale Struktur von Arbeitszufriedenheit aufzuzeigen in der Lage ist, die aber wichtige Formen der Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden in der Lage ist.

Ein weiteres Problem der modellbildenden Wirkungen statistischer Verfahren ergibt sich aus der Standardisierung der Variablen, die insbesondere bei der Verwendung der Produktmomentkorrelation (PMK) vorgenommen wird. Diese beseitigt nämlich alle Informationen in den Daten bezüglich der durchschnittlichen Ausprägungen der SAZ-Items (vgl. GIGERENZER 1981, S. 101). Das heißt, die psychologischen Implikationen der Tatsache, daß ein Aspekt der Arbeit durchschnittlich als besonders befriedigend, ein anderer aber als besonders wenig befriedigend bewertet wird, sind in den durch die Faktorenanalyse erstellten Faktorenstrukturen nicht repräsentiert. Die Unterschiedlichkeit der durchschnittlichen Bewertungen ist aber kein zu eliminierendes Artefakt sondern spiegelt letztlich u.a. die Unterschiedlichkeit von Arbeitsorientierungen wieder, da z.B. instrumentell orientierte Beschäftigte aus dissonanztheoretisch erklärbaren Gründen bestrebt sein werden, mit der Bezahlung zufrieden zu sein, während dieser Aspekt bei expressiv orientierten Beschäftigten eine geringere Rolle spielen dürfte.

Die in diesen Mittelwertdifferenzen des Profils enthaltene psychologische Bedeutung wird noch im einzelnen zu klären sein (Kap. III. 9.3). Hier genügt zunächst der Hinweis, daß eine mehrdimensionale Skalierung der in dem Arbeitszufriedenheitsprofil enthaltenen Mittelwertdifferenzen solche Informationen verarbeitet, die etwa im Rahmen von Faktorenanalysen systematisch eliminiert werden.

Erst diese Informationen liefern wichtige Einsichten in die kognitive Strukturierung des Arbeitszufriedenheitsurteils, die anderweitig unerkannt geblieben wären.

Abschließend ist noch eine Bemerkung zu den verwendeten Verfahren zu machen.

Das Ziel unserer empirischen Analysen ist eine Exploration der Struktur von Arbeitszufriedenheitsurteilen und ihrer Bezugssysteme, nicht aber deren Bestätigung. Der notwendig hypothetische Charakter von Ergebnissen mehrdimensionaler Analysen wird von uns durch die Verwendung unterschiedlicher Verfahren noch unterstrichen. Diese Bewertung ließe sich leicht noch weiter verschärfen, würden wir bei jeder Abzweigung des Entscheidungsbaumes die zur Verfügung stehenden Alternativen im einzelnen diskutieren. Hier könnte etwa die grundsätzliche Frage gestellt werden, ob statt der klassischen Testanalyse nicht probabilistische Meßverfahren (RASCH 1960, 1961, 1966, MOKKEN 1971) bevorzugt werden sollten. Ebenso könnte die Frage nach der größten Adäquanz einer der zahlreichen verfügbaren Versionen von Faktoren-, Cluster- und Regressionsanalysen gestellt werden. Um der Arbeit nicht einen primär methodischen Charakter zu geben, der m.E. zum gegenwärtigen Zeitpunkt inhaltlich keine wesentlichen Verbesserungen verheißt, haben wir im folgenden meist die "default-Version" der Programme angewendet, um eine hier nicht weiterführende Problematisierung der Voraussetzungen der

einzelnen Verfahren zu vermeiden. Grundsätzlich aber plädieren wir - und das wird durch die Verwendung der Cluster-Analyse, und insbesondere der nichtmetrischen multidimensionalen Analyse, unterstrichen - für die Anwendung möglichst voraussetzungsloser Analyseverfahren und einer möglichst weitgehenden Parallelität psychologischer Tatbestände und ihrer operationalen und numerischen Verarbeitung (vgl. auch GIGERENZER/STRUBE 1978).

2 Entwicklung der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" (SAZ)

2.1 Entwicklung der ersten Endform

Im folgenden wird die Entwicklung der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit" (SAZ) dargestellt und die modelltheoretischen Implikationen der dabei verwendeten Verfahren diskutiert.

Anschließend werden wir an einer unter repräsentativitätsgesichtspunkten gezogenen Stichprobe aus dem uns zur Verfügung stehenden Gesamtsample unter Verwendung verschiedener komplexer Analyseverfahren ein Modell der Arbeitszufriedenheit zu entwickeln versuchen, dessen Aussagekraft und Gültigkeit anschließend - unter Berücksichtigung externer Kriterien - in einer Reihe von Untersuchungen überprüft werden soll.

Die SAZ (vgl. FISCHER 1970, FISCHER/LÜCK 1972) wurde zu Beginn der 70er Jahre als erste Skala dieser Art im deutschen Sprachbereich entwickelt. Ziel dieser Arbeit war, einen handlichen, verbalen Test mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu entwickeln, der, abgesehen von den üblichen Testgütekriterien (LIENERT 1969, S. 12), folgende Anforderungen erfüllen sollte:

- a) Anwendbarkeit bei Beschäftigten in verschiedenen Branchen,
- b) gruppendiagnostische Verwendbarkeit,
- c) Berücksichtigung verschiedener konstitutiver Aspekte der Arbeitszufriedenheit,
- d) realistische und ansprechende Formulierung des Items, die dem affektiven Charakter der Zufriedenheit Rechnung tragen und potentielle Rationalisierungen nach Möglichkeit überspielen sollte. Außerdem wurde eine für alle Ausbildungsstufen verständliche Formulierung als notwendig erachtet.

Gleich zu Beginn der Vorarbeiten stellte sich die dem Abgrenzungsproblem zuzuordnende Frage, ob diese Skala von Anfang an als eine Batterie unterschiedlicher Zufriedenheitsdimensionen - genauer - von Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation zu konzipieren sei (wie etwa der JDI von SMITH et al. 1969, vgl. Kap. I. 5.3) oder aber als Skala zur Messung allgemeiner Arbeitszufriedenheit, die zugleich unterschiedliche Aspekte der Arbeitssituation berücksichtigen sollte, soweit sie sich als Elemente der allgemeinen Arbeitszufriedenheit erwiesen.

Die Entscheidung fiel zugunsten der letzteren Konstruktionsabsicht aus, weil im Sinne des Abgrenzungsproblems nicht ex ante geklärt werden konnte, welche Aspekte der Arbeitssituation relevant sind (Bedeutungsträger) bzw. welche Bedeutung ihnen zugeschrieben würde (Bedeutungskomponenten). Die Relevanz der Bewertung einzelner Aspekte der Arbeitssituation für die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist insbesondere unter Berücksichtigung der Kontroverse um die HERZBERG-Theorie auch heute noch strittig und zudem erwiesenermaßen populationsabhängig (vgl. Kap. I. 4.2.2). Aus diesem Grunde wurde zunächst - abgesehen von allgemein formulierten Fragen und Feststellungen zur Arbeitszufriedenheit - ein möglichst vollständiger Katalog von relevanten Aspekten der Arbeit berücksichtigt:

- a) Möglichkeiten zu persönlicher Entwicklung
- b) Verhältnis zu den Kollegen
- c) Verhältnis zu den Vorgesetzten
- d) Aufstiegsmöglichkeiten
- e) Verhaltensweise des Managements und der Firmenführung
- f) Bezahlung
- g) Bedingungen am Arbeitsplatz

Diese Faktoren hatten sich in früheren Untersuchungen (z.B. WHERRY 1958) mehrfach als bedeutsam erwiesen. Neben den gezielt berücksichtigten Aspekten der Arbeitssituation kamen noch zahlreiche Items aus anderen Bedeutungsaspekten in Anwendung, um das gesamte relevante Inhaltsuniversum nach Möglichkeit abzudecken. Die reichhaltige Literatur über Arbeitszufriedenheit und eine Durchsicht sämtlicher erreichbarer englischsprachiger Tests boten eine gute Ausgangsbasis für die Auswahl relevanter und z.T. schon erprobter Items (zur weiteren Entwicklung der Skala im einzelnen vgl. FISCHER/LOCK 1972). Abgesehen von einem Expertenrating, das zur Überprüfung der Objektivität und inhaltlichen Gültigkeit (LIENERT 1969, S. 38) der Items durchgeführt wurde, wurden die 160 Items der Testrohform einer zweistufigen Selektion durch eine Trennschärfeanalyse unterworfen. Im Hinblick auf die modellbildenden Implikationen dieses Verfahrens ist es wichtig zu betonen, daß ein relativ großer Teil der Fragen primär allgemeine Arbeitszufriedenheit indizieren sollte, um zu gewährleisten, daß nur solche spezifischen Aspekte oder Bewertungen von Arbeitssituationen die Selektionen überstanden, die tatsächlich einen engen Zusammenhang zur zentral verstandenen allgemeinen Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Die Endform der SAZ forderte als niedrigste Trennschärfe einen Wert von $r = .36$. Die Reliabilität betrug $r_{tt} = .95$ (Spearman/Brown). Als strukturiertes Verfahren erfüllte die SAZ die Kriterien der Objektivität und Zuverlässigkeit vollauf. Ferner wurde eine Kurzform (SAZK) mit acht Items entwickelt, die ebenfalls eine noch gute Stabilität ($r_{tt} = .86$) aufwies. Die Skala ist im Anhang 4 aufgeführt.

Eine Faktorenanalyse zeigte, daß auch trotz der durch die Itemanalyse bewirkten Homogenisierungstendenz mehrere Dimensionen extrahierbar waren, die in der damaligen Untersuchung als

1. Selbstverwirklichung
2. Resignation
3. Bezahlung
4. Firma

interpretiert wurden.

Wir wollen an dieser Stelle aus der Faktorenanalyse lediglich den vorläufigen Schluß ziehen, daß die SAZ sowohl situative Aspekte der AZ wie auch motivationale Aspekte erfaßt.

Darüber hinaus wurden erste Versuche gemacht, das Konstrukt Arbeitszufriedenheit durch Berücksichtigung artefaktproduzierender methodischer Aspekte (soziale Erwünschtheit) sowie inhaltlicher Aspekte (Zusammenhang zu Merkmalen der Lebenssituation, der Arbeitssituation etc.) auf korrelationsanalytischem Wege zu validieren.

Die Skala wies somit zwar befriedigende Kennwerte auf, war aber im Hinblick auf eine Theorieentwicklung nur insoweit fruchtbar, als die Faktorenanalyse auf die Wirksamkeit von zwei eher personenbezogenen Dimensionen (Selbstverwirklichung und Resignation) sowie zwei eher die äußere Arbeitssituation beschreibenden Dimensionen aufmerksam machte. Im Hinblick auf die begrenzte Stichprobe der ersten Untersuchung ($n = 164$) und die bei verschiedenen Subpopulationen differierende Faktorenstruktur schien es ratsam, zunächst nur einen kurzen Bericht über die Untersuchungsergebnisse abzufassen, um dann in umfangreicheren systematischen Untersuchungen die Voraussetzungen für eine Modellentwicklung zu schaffen. Die Skala wurde nicht veröffentlicht, sondern auf Anfrage gegen die Zusicherung zugeschickt, nach Durchführung der Untersuchung die Daten zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise konnte die eigene Datenbasis erheblich erweitert werden.¹⁾ Unsere weiteren Untersuchungen können

1) An dieser Stelle sei besonders Prof. Dr. Franke und Prof. Dr. Neuberger für die Kooperation gedankt.

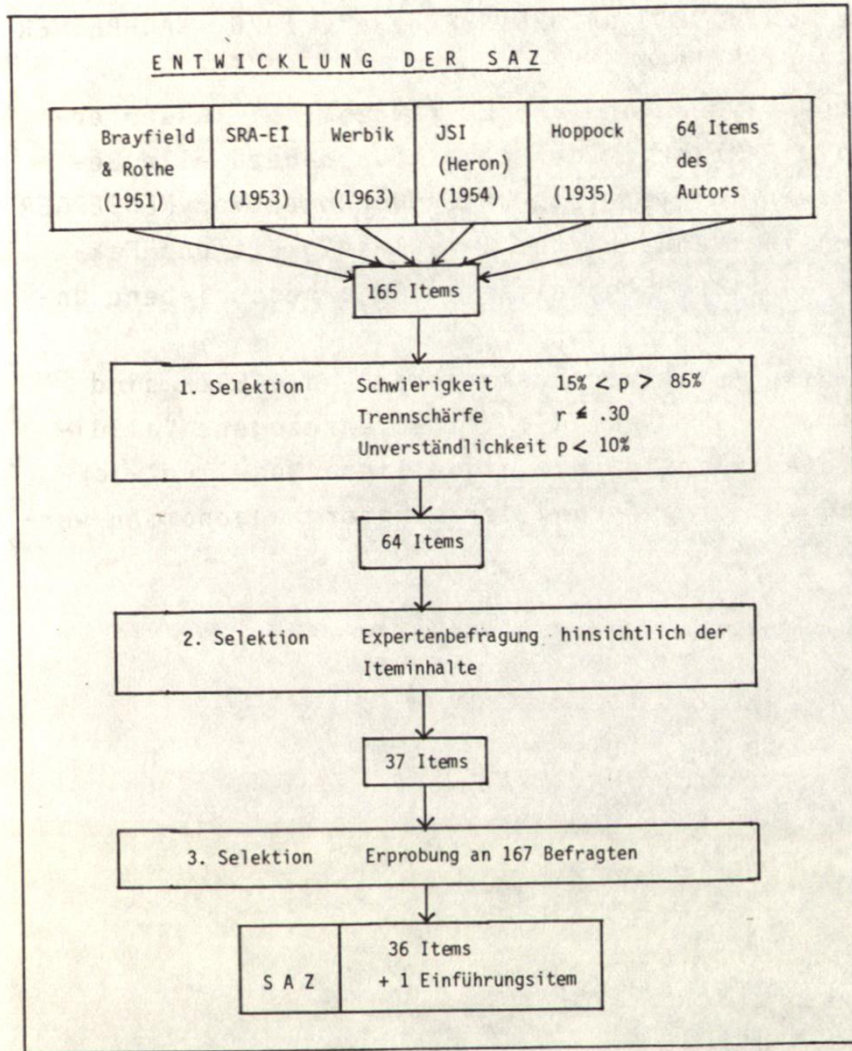


Abb. 31: Die Entwicklung der SAZ

sich auf eine Population von insgesamt über 4700 befragten Beschäftigten aus 23 Untersuchungen stützen.¹⁾

¹⁾ Eine Übersicht über die verwendeten Untersuchungen findet sich im Anhang 5.

Eine noch größere Resonanz fand die Kurzskala (SAZK), die wegen ihrer Kürze bei nur geringfügig geminderter Stabilität als der angemessene Indikator für Arbeitszufriedenheit im Kontext zahlreicher Forschungsbereiche verwendet wurde (z.B. ERNST et al. 1981, NACHREINER et al. 1976, NACHREINER 1976, MÖLLER-BÜLING 1978).

Linguistische Analysen von TRANKLE (1982 a, b) lassen erkennen, daß die Lesbarkeit der Items für nahezu alle Beschäftigten gewährleistet ist. Untersuchungen von NEUBERGER (1975) zeigten in Trennschärfe, Zuverlässigkeit und Faktorenstruktur ähnliche Ergebnisse wie die beschriebene Untersuchung.

Die Ergebnisse korrelativer Zusammenhänge der SAZK sind primär noch im Hinblick auf die kriterienbezogene Validität des Konzeptes wichtig. Die eigentliche Modellentwicklung kann jedoch nur aufgrund der Langform angenommen werden.

2.2 Resümee der ersten Endform der SAZ

Nach dieser Entwicklung der SAZ kann im Hinblick auf die Gütekriterien eines Tests folgendes Resümee gezogen werden:

1. Die (allgemeine) Objektivität steht infolge des hochstrukturierten Verfahrens außer Frage.
2. Die Zuverlässigkeit im Sinne des Reliabilitätskoeffizienten ist für die Gesamtskala wie auch die SAZK als voll befriedigend zu bezeichnen.
3. Die Abschätzung der Gültigkeit ist vorläufig problematisch. Hier macht sich der unbefriedigende theoretische Status der Zufriedenheitsdiskussion besonders bemerkbar, da keine unbezweifelten externen Kriterien der AZ definiert werden können. Immerhin wurden zur vorläufigen Gültigkeitsbestimmung folgende Anhaltspunkte gewonnen:
 - a) Die Items wurden von Experten als "gültig" beurteilt (inhaltliche Gültigkeit).
 - b) Im Sinne einer ersten Konstruktbildung wurden Faktoren untersucht, von denen plausiblerweise ein enger Zusammenhang zur AZ erwartet werden kann. So zeigten sich schwache, aber signifikante Korrelationen zwischen AZ und der Höhe der Bezahlung, der Kündigungsneigung, der Lebenszufriedenheit u.a.m. (vgl. FISCHER/LÖCK 1972).
4. Die Zulänglichkeit (adequacy), also die Frage, ob der Inhalt des Tests repräsentativ für AZ ist, konnte vorläufig ebenfalls nicht beurteilt werden, da die Zulänglichkeit als die Differenz zwischen Zuverlässigkeit und Gültigkeit bezeichnet wird (vgl. LIENERT 1969). Insofern ist sie von einer befriedigenden Lösung des Gültigkeitsproblems abhängig.

5. Auch die Vergleichbarkeit des Tests mußte offenbleiben, da seinerzeit kein vergleichbarer Test vorlag.
6. Hinsichtlich der Testökonomie erwies sich natürlich die Kurzform (SAZK) mit 8 Items bei nahezu identischem Inhalt (Korrelation zwischen SAZ und SAZK $r = .94$) als überlegen. Die Langform benötigte zur Beantwortung durch den Befragten ca. 25-30 Minuten. Da der Test als Gruppentest durchführbar und zudem leicht auswertbar ist, kann er insgesamt als ökonomisch angesehen werden. Die Langform ist aber nur zu rechtfertigen, wenn die durch sie ermöglichte differenziertere Messung von Arbeitszufriedenheit als nützlich angesehen werden kann. Dies war wiederum im Hinblick auf den unklaren Status der Validität noch nicht entscheidbar. Schließlich fehlten noch Normwerte zur genauen Einordnung weiterer Ergebnisse.

Aus modelltheoretischer Sicht ist durch diese erste Testanalyse - nach Maßgabe dieses Verfahrens - eine Ausgrenzung irrelevanter Bedeutungsträger und -komponenten erfolgt. Als Unzulänglichkeiten des Verfahrens müssen folgende Punkte festgehalten werden:

1. Es werden auch solche tatsächlich relevanten Aspekte ausgeschlossen, die bei verschiedenen Subpopulationen der Analysestichprobe einen gegensätzlichen Zusammenhang zur Gesamtdimension aufweisen (vgl. Fishbein 1967). Gerade solche Aspekte dürften aber für die innere Modellbildung der Subpopulation besonders kennzeichnend sein.
2. Die Art der Relationen von Bedeutungsträgern und -komponenten wird durch die klassische Testanalyse nicht geklärt.

Dem ersten Einwand kann erst dann begegnet werden, wenn unterschiedliche Bedeutungsuniversen bei verschiedenen Populationen bekannt sind. Dies ist bei dem gegenwärtigen Forschungsstand jedoch nicht gegeben.

Auf den zweiten Einwand werden wir insbesondere im Zusammenhang mit der Modellanalyse intensiver eingehen.

3 Entwicklung eines Testsystems der Arbeitszufriedenheit

3.1. Die Eichstichprobe

Eine Weiterentwicklung der SAZ erforderte zunächst eine Überprüfung der in der ersten Untersuchung (FISCHER 1970) erhaltenen Ergebnisse. Die ausschlaggebenden Gütekriterien eines Tests im Sinne der "Klassischen Theorie" sind die Objektivität, die Zuverlässigkeit und Gültigkeit. Darüber hinaus war für eine praxisgerechte Verwendung der SAZ eine Testeichung sowie die Entwicklung eines praxeologisch relevanten Testsystems durchzuführen.

Schon bei der Entwicklung der Testendform hatte sich gezeigt, daß die Ergebnisse der Itemanalyse, der Reliabilitäts- und Faktorenanalyse stichprobenabhängig waren (vgl. FISCHER 1970). Da die Zusammensetzung des gesamten Datenpools von ca. 4.700 Befragten nicht als repräsentativ angesehen werden kann, wurde daraus eine im Hinblick auf Repräsentativität organisierte Stichprobe von $n = 343$ Befragten gezogen, die auch als Eichstichprobe für den Test diente. Die Verteilung von Berufszugehörigkeit, Alter und Geschlecht wurde nach der prozentualen Verteilung aus dem STATISTISCHEN JAHRBUCH 1980 für die Bundesrepublik Deutschland quotiert und aus der Grundgesamtheit nach dem Zufallsverfahren ausgewählt (vgl. ZENSUS 1982, S. 170).

Diese "sekundäre Quotenstichprobe" (vgl. LIENERT 1969, S. 308) ist bei Testentwicklungen nicht unüblich. Sie ist den Quotenverfahren in der Umfrageforschung insofern überlegen, als die Quotenmerkmale aus den Daten klar erkennbar sind und nicht durch das erhebende Subjekt eruiert werden müssen. Auch die Quotenmerkmale Beruf/Status, Alter und Geschlecht sind die in allen Industrieländern am häufigsten verwendeten Merkmale (vgl. SCHEUCH 1974). Sie stehen außerdem mit der zu untersuchenden Arbeitszufriedenheit in dem geforderten engen Zusammenhang.

Wenn wir also grundsätzlich im folgenden mit einiger Berechtigung von einer quasi-repräsentativen Eichstichprobe sprechen können, muß dennoch ein wichtiger Vorbehalt gemacht werden, der schon verschiedentlich erwähnt worden ist: Gegenüber einer Zufallsauswahl unterscheidet sich die von uns untersuchte Stichprobe insbesondere dadurch, daß die Befragungen in Betrieben vorgenommen wurden, in denen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft zumindest ein Minimalkonsens über die Notwendigkeit einer Untersuchung der Arbeitszufriedenheit unter den Belegschaftsmitgliedern bestand.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung sprechen wir also im weiteren von einer weitgehend repräsentativen Eichstichprobe.

3.2. Die Schwierigkeitsanalyse

Der Schwierigkeitsindex einer Aufgabe beschreibt den Anteil im Sinne einer Testkonstruktion "richtiger" Antworten zu den "falschen" Antworten.

"Leichte Aufgaben" sind im vorliegenden Falle diejenigen, bei denen der größte Teil der Befragten eine hohe Zufriedenheit bekundet und umgekehrt. In unserem Fall interessieren die Schwierigkeitsindizes in erster Linie insoweit, als sich ein Zusammenhang herstellen läßt zwischen Differenzierungsfähigkeit eines Tests und einer ausreichenden Streuung der Schwierigkeitsindizes. Abb. 32 zeigt die nach einer vereinheitlichten Formel (Anhang 7) berechneten Indizes.

Abb. 32: Schwierigkeitsgrade der SAZ-Fragen -
Ein Vergleich der Untersuchung von
FISCHER/LOCK (1972) mit der Eich-
stichprobe

Item Nr. / Titel	FISCHER/ LOCK	Eichstichprobe
2 Lernen für die Zukunft	62,52%	70,55%
3 vorläufig ganz zufrieden	80,24%	80,41%
4 zuviel Druck	70,06%	74,29%
5 warte am Montag a.Freitag	59,04%	69,74%
6 Wunsch n.Arbeitspl.-wechsel	75,45%	74,64%
7 Möglichk.z.Verantwortung	59,88%	70,50%
8 es wird viel erwartet	43,83%	53,47%
9 Müdigkeit	43,11%	52,71%
10 Arbeit zählt wenig	59,88%	65,77%
11 Arbeit macht wenig Spaß	69,10%	76,33%
12 Ideen verwirklichen	45,39%	55,86%
13 Vorsch. werden n. beachtet	50,66%	59,07%
14 Arbeitseinteilung selbst.	58,08%	67,46%
15 Aufstiegschancen i.d.Fa.allg.	61,08%	57,03%
16 Rücksicht a.Beschäftigte	43,11%	57,90%
17 Freude a.d.Arbeit	69,38%	69,10%
18 Stolz auf Firma	62,99%	61,57%
19 Aufstiegsresignation	59,88%	63,38%
20 Arbeitstrott	49,46%	60,99%
21 Befriedigung a.d.Arbeit	70,78%	74,46%
22 Mögl.zu tun,was man kann	62,16%	67,11%
23 Fortkommen i.d.Firma	67,31%	65,87%
24 Mögl.Fähigk.z.benutzen	60,00%	65,31%
25 Lob u.Kritik v.Vorges.	59,64%	62,28%
26 eigene Aufstiegsmöglichkeiten	57,61%	58,59%
27 Stellung i.Vergl.z.Fähigk.	63,23%	67,76%
28 Gerechtigkeit d.Vorges.	64,43%	67,54%
29 Bezahlung i.Vergl.zu Kollegen	64,43%	65,42%
30 Arbeitstempo	61,80%	66,53%
31 Bezahlung allgemein	60,72%	65,77%
32 Bezahlung i.V.m.Bekannten	65,51%	66,47%
33 Wunsch n.Stellenwechsel	57,13%	60,93%
34 Betrieb empfehlenswert	67,78%	67,35%
35 Betriebsklima	67,90%	67,35%
36 wieder gleichen Beruf wählen	58,80%	67,41%
37 Aufstiegschancen i.d.Branche	59,04%	55,03%

Die Verteilung der "Schwierigkeiten" spiegelt die bekannte Neigung der Befragten zu positiven Zufriedenheitsurteilen wider. In der Eichstichprobe äußern bei dem überwiegenden Teil der Items (21) 60-70 % der Befragten Zufriedenheit, bei weiteren 8 Items äußern sich 50-60 % zufrieden, während es bei 7 Items 70-80 % der Befragten sind.

Aus testtheoretischer Sicht ist die Verteilung der Schwierigkeiten unbefriedigend, da "schwierigere" Items erforderlich sind, um die zufriedenen Personen besser differenzieren zu können. Eine auf dieses Ziel gerichtete Itemselektion würde jedoch den Anteil der erfaßten Inhalte und somit das gesamte Zufriedenheitsmodell erheblich verändern. Die "schwierigsten" Fragen betreffen nämlich insbesondere den Bereich der empfundenen Belastung (S8/S9), so daß eine Erhöhung des Anteils schwieriger Items wahrscheinlich mit einer höheren Gewichtung dieses Aspektes des Arbeitslebens verbunden wäre. Dann würde sich der Inhalt der Skala möglicherweise im Sinne erfaßter "Klagsamkeit" verändern, also in starkem Maße von Ausdruckskonventionen bestimmt sein, die eine Klage über Ermüdung eher zuläßt oder sogar fördert als z.B. über einen Mangel an Verantwortlichkeit bei der Tätigkeit (S7).

Andererseits weisen die im Test verwendeten geschlossenen Fragen eine geringere Anfälligkeit für attributive Verzerrungen auf als die HERZBERG'sche Methode der "kritischen Ereignisse" (vgl. Kap. I. 4.2.2). Auch eindeutig zu den "Kontentfaktoren" zu rechnende Items (z.B. "Aufstiegchancen" (S15, S26, S37) und "Ideen verwirklichen" (S12)) gehören zu den schwierigen Items, werden also von relativ vielen Befragten als unbefriedigend bewertet.

Abb. 33: Trennschärfen der SAZ-Fragen -
Ein Vergleich der Untersuchung von
FISCHER/LOCK (1972) mit der Eich-
stichprobe

Item Nr. / Titel	Trennschärfen	
	FISCHER/ LOCK	Eichstichprobe ²⁾
2 Lernen für die Zukunft	.58	.53
3 vorläufig ganz zufrieden	.51	.54
4 zuviel Druck	.50	.41
5 warte am Montag a.Freitag	.55	.49
6 Wunsch n.Arbeitspl.-wechsel	.55	.59
7 Möglichk.z.Verantwortung	.48	.49
8 es wird viel erwartet	.49	.38
9 Müdigkeit	.42	.26
10 Arbeit zählt wenig	.54	.53
11 Arbeit macht wenig Spaß	.67	.54
12 Ideen verwirklichen	.63	.59
13 Vorsch. werden n. beachtet	.59	.54
14 Arbeitseinteilung selbst.	.53	.40
15 Aufstiegschancen i.d.Fa.allg.	.52	.43
16 Rücksicht a.Beschäftigte	.40	.54
17 Freude a.d.Arbeit	.71	.60
18 Stolz auf Firma	.37	.52
19 Aufstiegsresignation	.53	.34
20 Arbeitstrott	.66	.49
21 Befriedigung a.d.Arbeit	.68	.57
22 Mögl.zu tun,was man kann	.55	.45
23 Fortkommen i.d.Firma	.65	.57
24 Mögl.Fähigk.z.benutzen	.70	.59
25 Lob u.Kritik v.Vorges.	.52	.49
26 eigene Aufstiegsmöglichkeiten	.72	.63
27 Stellung i.Vergl.z.Fähigk.	.63	.58
28 Gerechtigkeit d.Vorges.	.56	.52
29 Bezahlung i.Vergl.zu Kollegen	.41	.41
30 Arbeitstempo	.66	.46
31 Bezahlung allgemein	.48	.44
32 Bezahlung i.V.m.Bekannten	.59	.40
33 Wunsch n.Stellenwechsel	.59	.45
34 Betrieb empfehlenswert	.50	.54
35 Betriebsklima	.45	.56
36 wieder gleichen Beruf wählen	.70	.52
37 Aufstiegschancen i.d.Branche	.62	.46

1) "part-whole" - korrigierte Item/Rohwert-Korrelation

2) "korrigierte Item-Gesamtwert-Korrelation (BEUTEL u.a. 1978)

3.3 Die Trennschärfeanalyse

Die in Abb. 33 aufgeführten Trennschärfen für die Kontrollstichprobe zeigen, daß die bei der Entwicklung des SAZ definierten Grenzen nur in einem einzigen Fall unterschritten werden (S 9). Wir wissen aus weiteren Analysen (vgl. ZENSUS 1982), daß bei bestimmten Berufsgruppen (z.B. Bundeswehrangehörigen) sowie weiteren demographisch bestimmbar Gruppen (z.B. weibliche Angestellte) das Eingeständnis von "Müdigkeit" aus möglicherweise verschiedenen Gründen (z.B. Tabuisierung) einen unterschiedlichen Stellenwert hat. Dies wird noch im einzelnen zu diskutieren sein.

3.4 Die Zuverlässigkeit der SAZ

Als Methoden der Zuverlässigkeitsbestimmung kommen folgende Möglichkeiten in Betracht (LIENERT 1969):

1. Die wiederholte Darbietung desselben Tests
2. Die Darbietung zweier Parallelformen eines Tests
3. Die Halbierung eines Tests in zwei äquivalente Aufgabengruppen (split-half)
4. Die Durchführung einer sogenannten Konsistenzanalyse im engeren Sinne

Da im vorliegenden Falle einerseits Parallelformen der SAZ nicht zur Diskussion standen und andererseits die Testhalbierung weitgehend ähnliche Ergebnisse liefert wie die Konsistenzanalyse, konzentrieren wir uns im folgenden auf den Vergleich der Test-Retest-Methode mit der Konsistenzanalyse.

3.4.1. Die Test-Retest-Zuverlässigkeit der SAZ

Die Grundvorstellung der Zuverlässigkeitsprüfung ist, analog zur naturwissenschaftlichen Vorstellung, die Test-Retest-Analyse, derzufolge die bei einer Person festgestellte Merkmalsausprägung bei jeder beliebigen späteren Untersuchung exakt reproduziert werden sollte. Diese Methode ist jedoch in der Psychologie außerordentlich problematisch, da Lernen, Gedächtnis und Konsistenzeffekte die Ergebnisse des zweiten Testdurchgangs stark beeinflussen können (vgl. ANGER 1969). Darüber hinaus sind viele Objekte psychologischer Analysen ex definitione nicht konstant, unterliegen zeitlichen Veränderungen, so daß Differenzen bei einer Test-Retest-Analyse paradoxerweise eher Zeichen hoher als geringer Zuverlässigkeit sein kann. Beide Aspekte sind im Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen: Einerseits ist vorstellbar, daß Personen, die in relativ kurzem Abstand mit der SAZ befragt werden, das Bestreben haben, die Konsistenz ihrer Bewertungsmaßstäbe gegenüber dem Forscher nachzuweisen. Andererseits ist ebenso vorstellbar, daß sich auch in einem relativ kurzen Zeitabstand von wenigen Tagen (der die Lernwahrscheinlichkeit wiederum erhöht) Situationen ereignen, die die Einstellung zur Arbeit und die Zufriedenheit stark beeinflussen. In einer in einem Kreditinstitut im Ruhrgebiet durchgeführten Untersuchung (LÜTZ/v. SCHMELING 1972) wurde die Retest-Reliabilität der SAZ überprüft. Die Autoren legten 84 Befragten in einem ersten Testdurchlauf die SAZ vor und zwei Tage später die Kurzform SAZK. Dies entspricht zwar nicht exakt der Retest-Technik, hat jedoch verschiedene Vorzüge:

1. Die "Lern- u. Konsistenzeffekte" sind in wesentlichem Maß davon abhängig, daß die alte Testsituation wieder-
erkannt wird. Die Reihenfolge und die Anzahl der Fragen
stellen ein zentrales Element der Testsituation dar und
erleichtern das "Wiedererkennen". Da beim zweiten Mal
nur acht statt 36 Items aufgeführt wurden, die dazu
noch eine völlig veränderte Reihenfolge aufweisen, trägt
das von LÖTZ/SCHMELING verwendete Verfahren zu einer
Verringerung der oben beschriebenen Problematik der Re-
liabilitätsprüfung bei. Die explorative Nachbefragung ver-
schiedener Probanden zeigte zudem, daß die Fragen im
Regelfall nicht als identisch wiedererkannt wurden.
2. Bei Verwendung der Kurzskala (SAZK) dürfte der sich er-
gebende Reliabilitätskoeffizient die Zuverlässigkeit
der SAZ eher unterschätzen, so daß das Verfahren als eher
konservativ zu beurteilen ist.

LÖTZ/SCHMELING (1972) erhielten einen Retest-Koeffizienten
von $r_{tt} = .89$.

Im Hinblick darauf, daß die Korrelation der SAZ mit der
SAZK üblicherweise bei $r = .92$ liegt, kann die Zuverläs-
sigkeit der SAZ als außerordentlich hoch eingeschätzt
werden.

Zur weiteren Kontrolle möglicher Konsistenz- oder Lern-
effekte kontrollierten die Autoren die Korrelationen der
einzelnen Items der SAZK zwischen der ersten und der zweiten
Erhebung. Sieben der acht Korrelationen lagen zwischen
 $r = .67$ und $r = .77$ und damit deutlich niedriger als der
Korrelationskoeffizient für die Gesamtskala $r = .91$ (SAZK).¹⁾
Lediglich Item S36, das sich auf ein so stabiles Merkmal
wie die Zufriedenheit mit der Berufswahl bezieht, wies eine
noch höhere Korrelation von $r = .92$ auf.

Die Ergebnisse von LÖTZ/SCHMELING zeigen, daß auch die
Retest-Zuverlässigkeit der SAZ sehr hoch ist.

1) Korrelation der Kurzform im ersten und zweiten Test-
durchgang.

3.4.2 Die interne Konsistenz der SAZ

Die Formel zur Berechnung der internen Konsistenz nach CRONBACH (1951) vergleicht die Summe der Itemvarianzen mit der Streuung der Rohwerte (vgl. SPSS-Subprogramm "Reliability" HULL et al. 1979).

Für die Eichstichprobe wie auch für die Gesamtstichprobe betrug der Konsistenzkoeffizient $r = .93$ (vgl. ZENSUS 1980) und liegt damit nur unwesentlich unter dem Ergebnis der Untersuchung von FISCHER/LÖCK (1972) mit $r_{tt} = .95$ (SPEARMAN-BROWN). Dieser hohe Konsistenzkoeffizient bestätigt das Ergebnis von LUTZ/SCHMELING (1972). Konsistenzkoeffizienten sind allerdings abhängig von der Streuung der Rohwerte und der Itemwerte und somit von der Heterogenität der Stichproben. In den von ZENSUS (1982) aufgeführten 15 Samples sank der Konsistenzkoeffizient lediglich einmal unter $\alpha = .85$. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die SAZ letztlich ein heterogener Test ist, lassen diese Konsistenzkoeffizienten auf eine außerordentliche Stabilität (vgl. LIENERT 1969, KLAPPROTT 1975) schließen.

3.5 Die faktorielle Struktur der SAZ

3.5.1 Überblick

Abgesehen von der zuverlässigen Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit sollte die SAZ die differentielle Analyse und Messung relevanter Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit in Form von Subskalen ermöglichen. Form und Inhalt der zu operationalisierenden Einzelaspekte muß Zahl und Art der latenten Bewertungsdimensionen auf seiten der Befragten berücksichtigen. Die Problemstellung hat eine gewisse Ähnlichkeit mit der Frage nach der Intelligenzstruktur. SPEARMAN (1927) hatte zunächst postuliert, daß es für alle Intelligenzleistungen nur einen gemeinsamen Faktor, abgesehen von den je spezifischen gäbe. Später setzte sich die Auffassung durch, daß es mehrere, allerdings von verschiedenen Autoren

(z.B. THURSTONE 1938, MEILI 1946, GUILFORD 1970) unterschiedlich definierte gemeinsame Faktoren gäbe (vgl. PAWLIK 1971). Bei dieser Zielsetzung wird üblicherweise die Faktorenanalyse (FA als geeignetes Verfahren angesehen. Auch wenn aus methodischer Sicht gewisse Zweifel an der Angemessenheit des faktorenanalytischen Modells wegen der unvermeidlichen Heterogenität des Samples (vgl. ÜBERLA 1971, S.359) für die vorliegenden Daten angemeldet werden können, muß festgestellt werden, daß aus pragmatischer Sicht bei der "Suche nach den Wurzelfaktoren des Verhaltens" (PAWLIK 1971, S. 17) letztlich auf die Faktorenanalyse nicht verzichtet werden kann.

Wir werden zunächst die Faktorenstruktur der repräsentativen Kontrollstichprobe darstellen. Da diese Stichprobe notwendigerweise heterogen ist und somit möglicherweise Überlagerungseffekte verschiedener Subpopulationen zu einer atypischen Faktorenstruktur führen (Problem der Personestichprobenfehler), muß man damit rechnen, daß diese allgemeine Struktur und die aus ihr abgeleiteten Subskalen im Extremfall für keine Subpopulation gültig sind. Deshalb vergleichen wir anschließend noch die Faktorenstrukturen der männlichen und weiblichen Angestellten und Arbeiter. Systematisch bleibt ein solches Vorgehen insofern unbefriedigend, weil im Prinzip ein unendlicher Regreß auf immer kleinere Subpopulationen vorstellbar ist, bis schließlich nachzuweisen wäre, daß jedes einzelne Individuum über ein völlig individuelles Modell der Arbeitszufriedenheit verfügt. Geschlechts- und Schichtzugehörigkeit sind jedoch sozial so bedeutsame Variablen im Hinblick auf die Berufstätigkeit, daß sie zu einer erheblichen Homogenisierung der Gruppen im Vergleich zur Gesamt-Kontrollstichprobe führen.

Abgesehen von der schon beschriebenen Kontrollstichprobe (n = 343) wurden aus der Gesamtstichprobe (ohne Bundeswehrangehörige) folgende Teilstichproben ausgewählt:

1) Arbeiterinnen (n = 105), 2) Arbeiter (n = 581),
3) weibliche Angestellte/Beamte (n = 562), 4) männliche Angestellte/Beamte (n = 897). Die resultierenden Faktorenstrukturen dienen zunächst der interpretativen Zielsetzung einer Differenzierung verschiedener innerer Modellbildungen von Zufriedenheit bei den demographisch definierten Teilstichproben.

Modellanalytisch muß berücksichtigt werden, daß alle Items als vollständige Sätze formuliert sind und deshalb im Regelfall sowohl Bedeutungsträger (Aspekte der Arbeit) wie auch Bedeutungskomponenten (Bewertungsdimensionen) beinhalten. Die Faktoren können folglich deutlich machen, ob die Beantwortung einer jeden Frage primär von dem jeweiligen Bedeutungsträger oder der Bedeutungskomponente abhängig gemacht wird.

Für die folgenden Faktorenanalysen wurde die SPSS-Prozedur FACTOR-PA2 (vgl. JAE-ON-KIM 1975) in der "default" Version verwendet, bei der die Faktorenextraktion nach der Hauptachsenmethode mit einer iterativen Kommunalitätenschätzung vorgenommen werden. Es wurden Varimax-Rotationen durchgeführt, die orthogonale Faktoren mit dem Ziel der Vereinfachung der Spalten der Faktormatrix produzieren. Alternativ wurde auch eine kanonische Faktorenanalyse nach RAO durchgeführt, die den Stichprobencharakter der zugrundeliegenden Fälle betont (vgl. JEA-ON KIM 1975). Die Ergebnisse wiesen jedoch keine Verbesserung gegenüber dem klassischen Faktorenmodell auf und werden deshalb nicht weiter ausgeführt.

Als Kriterium für die Anzahl zu extrahierender Faktoren diene standardmäßig ein Eigenwert von 1. Eigenwertverläufe und Faktorenmatrizen befinden sich im Anhang 9. Das Kriterium Eigenwert 1 führt im Regelfall zu mehr Faktoren als der häufig verwendete Scree-Test (vgl. GAENSSLEN/SCHUBÖ 1973, S. 226). Dies ist im vorliegenden Fall erwünscht, da das im weiteren Verlauf zu erstellende Testsystem ein Höchstmaß an Differenzierungsfähigkeit aufweisen sollte.

3.5.2 Diskussion der Eigenwertverläufe

Ein Blick auf die Eigenwerte der Faktoren sowohl der Kontrollstichprobe wie der Teilstichproben (vgl. Anhang 9) zeigt, daß der jeweils durch den ersten Faktor erklärte Anteil der Gesamtvarianz der SAZ relativ hoch ist (25-40 %). Schon der zweite Faktor weist einen erheblich geringeren Anteil erklärter Varianz auf. Dies ist - abgesehen von der Wirkung des faktorenanalytischen Algorithmus - auch die Folge des itemanalytischen Vorgehens, das innerhalb bestimmter Grenzen die Eindimensionalität der Skala sicherstellt und so die Bildung eines Generalfaktors begünstigt. Andererseits werden 60-75% der Gesamtvarianz nicht durch den ersten Faktor gebunden; dies ist eine Größenordnung, die kaum angemessen als "Restvarianz" interpretiert und vernachlässigt werden sollte. Vielmehr ermöglicht sie nach Bildung von Subtests im Rahmen eines Testsystems eine möglichst weitgehende Differenzierung von Strukturen der Arbeitszufriedenheit.

Im Hinblick auf die Subpopulation fällt zunächst der Eigenwertverlauf der acht bei den Arbeiterinnen extrahierten Faktoren auf. Er ist im Vergleich zu den anderen drei Teilstichproben deutlich weniger steil. Das bedeutet, daß sich die AZ-Urteile der Arbeiterinnen weniger zutreffend auf eine Zentraldimension reduzieren lassen.

Ein völlig anderer Tatbestand zeigt sich bei den männlichen Angestellten, bei denen der erste Faktor 40% der Gesamtvarianz der unreduzierten Matrix erklärt im Vergleich zu 24,5% bei den Arbeiterinnen. Parallel dazu ergeben sich bei den männlichen Angestellten nur 6 Faktoren, während es bei den Arbeiterinnen 8 Faktoren sind. Die weiblichen Angestellten und die männlichen Mitarbeiter liegen hinsichtlich des Eigenwertverlaufes der Faktoren zwischen diesen Extremen.

Eine Interpretation dieser Ergebnisse kann auch hier nur mit dem Vorbehalt unternommen werden, daß die Größe der verwendeten Stichprobe gewisse Auswirkungen auf die Zahl der extrahierten Faktoren haben kann. Es besteht die Tendenz, bei größeren Stichproben eher eine geringere Zahl von Faktoren zu extrahieren als bei kleineren Stichproben.

Dennoch deuten unsere Ergebnisse darauf hin, daß männliche Angestellte bei der Bewertung der Arbeitssituation eine Art "Halo-Effekt" aufweisen, eine generelle Bewertungstendenz, die gleichermaßen auf verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit wirkt. Demgegenüber stellt sich die Arbeitssituation der Arbeiterinnen offensichtlich stärker in unterschiedliche Aspekte gegliedert dar. Wir werden dies später inhaltlich zu deuten versuchen.

3.5.3 Die SAZ-Dimensionen der Eichstichprobe

Nach dem oben beschriebenen Kriterium werden 8 Faktoren extrahiert, die im folgenden diskutiert werden.

Der 1. Faktor: Auf Anwendung der Fähigkeiten bezogene allgemeine Arbeitszufriedenheit

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S24	+	Möglichkeit, Fähigkeiten zu gebrauchen	.74
S21	+	Interesse und Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein	.66
S12	+	kann Ideen verwirklichen	.56

Alle drei Items beinhalten ausgeprägt intrinsische Aspekte. Die Möglichkeit, seine Fähigkeiten zu entfalten, Ideen zu verwirklichen und Interesse und Zufriedenheit an der Arbeit entwickeln zu können, beschreiben eine Befriedigung, die aus dem Vollzug der Arbeit selbst erwächst. Die besondere Bedeutung der intrinsischen Aspekte für die allgemeine Arbeitszufriedenheit wird noch in Kap. III.3.6.5 weiter untersucht.

Der 2. Faktor: Führungsstil

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S28	+	Gerechtigkeit des Vorgesetzten	.63
S25	+	Führungsstil des Vorgesetzten	.61
S35	+	Betriebsklima	.58

Dieser Faktor wird primär durch die Bewertung des Vorgesetztenverhaltens, dem eher informellen Problem des Führungsstils und der eher objektivierenden Gerechtigkeit des Vorgesetzten bestimmt. Hier wie auch bei weiteren Analysen zeigt sich, daß die Wahrnehmung des Vorgesetztenverhaltens weitgehend auf die Bewertung des Betriebes generalisiert wird.

Der 3. Faktor: Zufriedenheit mit der Bezahlung

Dieser Faktor ist eindeutig als "allgemeine Bezahlungsdimension" identifizierbar.

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S31	+	Bezahlung allgemein	.82
S29	+	Bezahlung im Vergleich zu Kollegen	.70
S32	+	Bezahlung im Vergleich zu Freunden	.68

Die beiden spezifischen Fragen, die auf den sozialen Vergleich im betrieblichen und privaten Bereich zielen, erwiesen sich in ihrer Bedeutung als nachgeordnet.

Der 4. Faktor: Spontane Arbeitszufriedenheit

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S17	+	Freude an der Arbeit	.63
S11	-	Wenig Spaß, aber nicht viel zu erwarten	.49
S 3	+	Vorläufig ganz zufrieden	.46
S33	-	Wunsch nach Stellenwechsel	.44
S 6	-	Wunsch nach Arbeitsplatzwechsel	.41

Die ersten drei Items dieses Faktors beinhalten allgemeine Arbeitszufriedenheit. In Zusammenhang mit den beiden letzten Items wird jedoch ein spontaner Akzent erkennbar, der die Freude und den Spaß mit einer geringen Tendenz zu einem Stellen- oder Arbeitsplatzwechsel verbindet. Es fällt auf, daß das Item S21, das ebenfalls allgemeine Arbeitszufriedenheit mißt, jedoch zugleich einen reflektierenden Charakter hat, auf dieser Dimension nicht nennenswert lädt. Dies unterstreicht den eher kurzfristigen, spontanen Charakter dieser Dimension.

Der 5. Faktor: Aufstieg

Folgende Items sind als Leitvariable dieses Faktors anzusehen:

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S37	+	Aufstiegchancen in der Branche	.57
S26	+	Persönliche Aufstiegsmöglichkeiten	.56
S15	+	Aufstiegchancen in der Firma	.51
S23	+	Zufrieden mit Fortkommen i.d.Firma	.46

In diesem Faktor werden der bisherige Aufstieg sowie die zukünftigen Aufstiegchancen mit unterschiedlichen Bezugspunkten (Branche, Firma und persönliche Chancen gemessen).

Der 6. Faktor: Resignation

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S19	-	Aufgegeben weiterzukommen	.68
S20	-	Nicht zu ändernder Trost	.63
S 2	+	Nützliches Lernen für die Zukunft	.40

Die beiden ersten Items dieses Faktors beziehen sich auf den ersten Blick auf völlig unterschiedliche Bedeutungsträger: Aufstiegsmöglichkeiten einerseits und Art der Tätigkeit andererseits. Gemeinsam ist ihnen jedoch der Ausdruck wahrgenommener Unveränderbarkeit einer als unbefriedigend empfundenen Situation. Im Unterschied zu den anderen bisher extrahierten Faktoren bildet hier nicht der angesprochene Bedeutungsträger, sondern eine - neben der Zufriedenheit - zweite Bedeutungskomponente einen Faktor. Die inhaltliche Abgrenzung dieses Faktors wird noch als Ergebnis der in Kap. III.4 durchgeführten Cluster-Analyse deutlich werden.

Der 7. Faktor: Belastung und Streß

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S8	-	Es wird zuviel erwartet	.60
S9	-	Oft müde und abgespannt	.45
S30	-	Arbeitstempo	.32

In den Items dieses Faktors kommen Reaktionen auf überfordernde Situationen zum Ausdruck. Im Hinblick auf die im Rahmen der Streßforschung üblichen, eher physiologischen Kontrollvariablen muß hier natürlich berücksichtigt werden, daß diese Selbstauskünfte in hohem Maße von dem subjektiven Anspruchsniveau beeinflusst werden.

Der 8. Faktor: Möglichkeit zu verantwortlicher,
autonomer Tätigkeit

Nr.	Wertung	Kurztext	Faktorladung
S 7	+	Möglichkeit zur Verantwortung	.62
S12	+	Kann Ideen verwirklichen	.54
S14	+	Kann Arbeit selbst einteilen	.53

Alle Leitvariablen dieses Faktors sind positiv formuliert. Sie beinhalten eine engagierte, kreative und auf Selbständigkeit zielende Arbeitsorientierung.

Fazit

In einer ersten Wertung dieser Faktorenanalyse kann zunächst festgestellt werden, daß die SAZ trotz der restringierenden Prinzipien der ursprünglichen Item-Selektion immer noch ein überraschend breites Spektrum von Aspekten der Arbeitszufriedenheit umfaßt. Diese Tatsache legt nahe, dieses Konstrukt im weiteren in mehrere Dimensionen zu gliedern, die in ihrer Gesamtheit jedoch dem umfassenden Konzept zuzuordnen sind. Darüber hinaus hat diese Analyse jedoch auch einige Fragen aufgeworfen. Zunächst ist die schon erwähnte Frage nach der Stichprobenabhängigkeit der gefundenen Lösung zu stellen. Sie werden wir im nächsten Kapitel behandeln. Weiterhin hat sich gezeigt, daß die verschiedenen Dimensionen nicht auf der gleichen Ebene liegen. Zumindest die Dimension "Resignation" ist als Bedeutungskomponente zu betrachten. Dieses Problem wird nach einer Entscheidung über Anzahl und Inhalt der zu erstellenden Skalen zu behandeln sein.

3.5.4 Faktorenanalytische Dimensionen in den nach beruflichem Status und Geschlecht differenzierten Subpopulationen

Im folgenden ist zu untersuchen, ob die in der Eichstichprobe aufgefundene Faktorenstruktur als stabil im Sinne von Stichprobenunabhängigkeit anzusehen ist oder aber stichprobenspezifisch variiert. Die sich bei diesem Vorgehen zeigenden Unterschiede werden hier jedoch nicht als ein "Fehler des Konstrukts", sondern als Unterschiede in den inneren Modellbildungen bei den befragten Gruppen interpretiert.

Da eine Kommentierung der einzelnen Faktoren analog dem vorangegangenen Kapitel ein hohes Maß an Redundanz beinhalten würde, sei für das genauere Studium der einzelnen Gehalte der Faktoren auf die Darstellung der Leitvariablen in Abb. 34 verwiesen. Die vollständigen Faktormatrizen befinden sich im Anhang (Abb. 9). Der Vergleich der inneren Modelle wird durch die Beschreibung der Ähnlichkeiten und Unterschiede der Faktorenstrukturen durchgeführt.

3.5.4.1 Die Ähnlichkeit der Faktorstrukturen

Die verschiedenen Dimensionen der SAZ erweisen sich in recht unterschiedlichem Maße als stichprobenabhängig. Als außerordentlich stabil erwies sich die Bezahlungszufriedenheit und in etwas geringerem Maße die Zufriedenheit mit dem Führungsstil sowie die Dimension Belastung und Streß, die in allen 5 Faktoranalysen wiederkehren. Ebenfalls sehr stabil ist die Dimension Aufstiegszufriedenheit, die lediglich bei den Arbeiterinnen keinen selbständigen Faktor bildet. Das Fehlen eines kohärenten Aufstiegsfaktors

Arbeiterinnen		Arbeiter	
Faktorenloadungen	Item	Faktorenloadungen	Item
1. Faktor: Mangelnde Anerkennung bei Be- tastung durch Routinetätigkeit		1. Faktor: Führungsstil (soziales Klima)	
.72	S13	.67	S26
.59	S10	.62	S4
.43	S8	.62	S35
.63	S19	.55	S3
.62	S20	.54	S25
.54	S16		
.52	S4	2. Faktor: Allgem. Arbeitszufriedenheit	
		.68	S17
.79	S24	.62	S21
.60	S21	.55	S11
.55	S22		
.54	S27	3. Faktor: Aufstieg	
		.67	S26
.64	S28	.56	S15
.59	S26	.55	S23
.56	S35		
.53	S25	4. Faktor: Bezahlung	
.50	S34	.84	S31
		.67	S23
		.65	S32
.72	S17	5. Faktor: Entfaltung	
.45	S18	.65	S12
.54	S33	.58	S7
		.47	S14
.85	S31	6. Faktor: Belastung und Arbeitsstress	
.77	S29	.60	S8
.77	S32	.53	S9
		.43	S16
.73	S7	7. Faktor: Resignation	
.48	S14	.60	S20
.41	S37	.59	S19
		.35	S2
.51	S11		
.43	S6		
.36	S5		
.63	S9		
.39	S20		
.36	S12		

Abb. 34: Faktorenloadungen der SAZ-Items bei den Subpopulationen "Arbeiterinnen" u. "Arbeiter"

in dieser Population ist sicherlich darauf zurückzuführen, daß Aufstiegserwartungen und Aufstiegschancen bei diesen - oft nur als Teilzeitkräfte tätigen - Frauen nur eine untergeordnete Rolle spielen (vgl. LEHR 1970, ECKART u.a. 1979, HEINEMANN u.a. 1980).

Die Dimension Resignation erweist sich als erheblich weniger stabil. Abgesehen von der Eichstichprobe ist sie nur bei den Arbeitern und weiblichen Angestellten anzutreffen. Bei Arbeiterinnen und männlichen Angestellten wurden die entsprechenden Fragen in die relativ globalen ersten Faktoren integriert, die noch im einzelnen zu besprechen sind. Die Dimension Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeit wird in diesem engeren Sinne nur von den Arbeiterinnen abgegrenzt. Die Arbeiter und weiblichen Angestellten grenzen mit den Items S12 (Ideen verwirklichen) und S7 (Möglichkeit zur Verantwortung) einen ähnlichen Aspekt ab, der hier aber eher als Entfaltung im Sinne von Persönlichkeitsentfaltung zu verstehen ist.

3.5.4.2 Die Differenzen der Faktorstrukturen

Spezifische innere Modelle der Subpopulationen werden bei folgenden Faktoren deutlich:

Der erste Faktor der Arbeiterinnen umfaßt eine wahrgenommene Einflußlosigkeit, mangelnde Respektierung und Mitbestimmung (S13, S10, S16), Resignation (S19, S20) und Belastung (S8, S4). Dieser Faktor ist bemerkenswert zunächst wegen der Kombination dieser Zufriedenheitsaspekte, die bei anderen Subpopulationen unabhängig sind, aber als kennzeichnend für die meist untergeordnete Tätigkeit von Frauen in

Leichtlohngruppen angesehen werden kann. Dabei ist allerdings zu bemerken, daß diese Dimension unabhängig von der allgemeinen Arbeitszufriedenheit der Arbeiterinnen (Faktor 4) ist. Die gegenüber der Eichstichprobe meist geringeren Zufriedenheitswerte der Arbeiterinnen in dieser Dimension bewirken keine geringere allgemeine Arbeitszufriedenheit. Man wird es primär dem oft geringen "work-commitment" der Arbeiterinnen zuschreiben können, daß diese beiden Dimensionen relativ unabhängig voneinander variieren (vgl. dazu LEHR 1970, ECKART u.a. 1979, BROTHUN 1977, HEINEMANN u.a. 1980).

Demgegenüber ist die mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit gemeinsam ladende Firmenbewertung so zu verstehen, daß für die oft teilzeitbeschäftigten Frauen firmenspezifische Arbeitszeitregelungen und andere Elemente des Arbeitskontextes eine zentrale Rolle spielen, die ihnen ihre Arbeit neben ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter oft erst ermöglichen.

Eine ungewöhnliche Struktur weist auch der siebte Faktor auf. Alle in der Skala enthaltenen Lösungsmöglichkeiten kognitiver Dissonanzen (Anspruchsreduktion, Arbeitsplatzwechsel und "aus dem Felde gehen") laden gemeinsam auf einem Faktor. Dieses Ergebnis kann nur so interpretiert werden, daß alle diese Reaktionen aus der Sicht der Arbeiterinnen als denkbare coping-Strategien gesehen werden. Gegenüber den Arbeitern und Arbeiterinnen ergibt sich bei den weiblichen und männlichen Angestellten eine sehr umfassende Dimension allgemeiner Arbeitszufriedenheit als erster Faktor. Ein Unterschied im Inhalt dieser allgemeinen Zufriedenheit bei weiblichen und männlichen Angestellten wird darin erkennbar, daß sich bei den weiblichen Angestellten die beiden Items allgemeiner Arbeitszufriedenheit (S21, S17) mit Erwägungen zur Wechselbereitschaft verbinden (S3, S6, S36, S33).

Bei den männlichen Angestellten ist dieser erste Faktor im Verhältnis zu den anderen Populationen von ganz herausragender Bedeutung. Nahezu die Hälfte aller SAZ-Items weisen auf diesem Faktor eine Ladung von über .50 auf, so daß man ihm schon eine Art "Halo"-Effekt zuschreiben kann. Inhaltlich ist eine deutlich intrinsische Akzentuierung zu erkennen. Autonomie, Verantwortung, Nutzung der Fähigkeiten erweisen sich bei dieser Subpopulation als "Bestandteile" allgemeiner Arbeitszufriedenheit, während sie bei allen anderen Subpopulationen in höherem Maße unabhängige Dimensionen darstellen.

Eine weitere spezifische Form der inneren Modellbildung bei den Angestellten wird durch den 4. Faktor: Entfaltung und Mitbestimmung deutlich. Der bei den männlichen Angestellten deutliche Zusammenhang zwischen persönlicher Entfaltung und Einflußmöglichkeit war bei den Arbeitern und Arbeiterinnen hier nicht gegeben. Bei beiden Subpopulationen verbindet sich die Empfindung mangelnder Respektierung und Mitbestimmung (d.h. Einflußlosigkeit) mit dem Gefühl von körperlicher und nervlicher Überforderung, während die Möglichkeit zur Nutzung der eigenen Fähigkeiten eine unabhängige Dimension bildete (vgl. Abb. 35). Die assoziative Verbindung von Entscheidungsbefugnis und persönlicher Entfaltung spiegelt sicherlich die größere Entscheidungsbefugnis der Angestellten und die Qualität ihres Bezugssystems wider.

FAKTOR	POPULATION				
	EICHSTICHPROBE	ARBEITERINNEN	ARBEITER	WEIBL. ANGESTELLTE	MÄNNL. ANGESTELLTE
1	Anwendung eigener Fähigkeiten	Mangelnde Respektierung bei Belastung der Routinetätigkeit	Führungsstil (soziales Klima)	Allgemeine Arbeitszufriedenheit	Allgemeine Arbeitszufriedenheit
2	Führungsstil und Respektierung	Anwendung eigener Fähigkeiten	Allgemeine Arbeitszufriedenheit	Führungsstil (soziales Klima)	Bezahlung
3	Bezahlung	Führungsstil (soziales Klima)	Aufstieg	Bezahlung	Führungsstil
4	Spontane Arbeitszufriedenheit	Allg. Arbeitszufriedenheit und Firmenbewertung	Bezahlung	Aufstieg	Entfaltung und Mitbestimmung
5	Aufstieg	Bezahlung	Entfaltung	Entfaltung	Aufstieg
6	Resignation	Intrinsische Zufriedenheit	Belastung und Arbeitsstreß	Belastung und Streß	Belastung und Streß
7	Belastung und Streß	Lösung kognitiver Dissonanz	Resignation	Resignation	
8	Möglichkeit zur Verantwortung	Belastung			

Abb. 35: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der Faktorenanalysen

3.5.5 Fazit der faktorenanalytischen Untersuchungen

Die Faktorenanalysen zeigten, daß die Faktorenstruktur der SAZ nur zum Teil als stichprobeninvariant anzusehen ist. Die Unterschiedlichkeit der resultierenden Faktorstrukturen wurde als Ausdruck einer Unterschiedlichkeit der "inneren Modellbildungen" gedeutet und inhaltlich interpretiert. Diese internen Modelle spiegeln allerdings nicht nur die erwarteten Ähnlichkeiten zwischen den zu bewertenden Aspekten der Arbeit wider, sondern die wahrgenommenen. Die hier aufgezeichneten Strukturen fassen wir also zunächst auf als ein "Gemenge" von objektiven Differenzen des Bewertungsgegenstandes und der durch unterschiedliche Motivationen hervorgerufenen differentiellen Akzentuierungen. Hierin liegt also ein gewisser Unterschied zu den "impliziten Persönlichkeits-theorien", die stärker auf die Meinungen darüber abzielen, welche Persönlichkeitscharakteristika zusammengehören und welche nicht. Diese Unterschiedlichkeit der inneren Modelle ist jedoch test-theoretisch als eine Beeinträchtigung der spezifischen Objektivität (G. FISCHER 1974) zu werten, da bestimmte Inhalte für bestimmte Personengruppen einen unterschiedlichen Gehalt haben. Deshalb ist die Frage zu stellen, auf welche Weise diese unterschiedliche innere Modellbildung bzw. der deutlich werdende Bezugsrahmen bei der Messung berücksichtigt werden kann.

Hier werden also die Grenzen dimensionsanalytischer Verfahren sichtbar. Die vorangegangene Analyse diente ja lediglich dem Nachweis, daß unterschiedliche Bezugssysteme (d.h. unterschiedliche Arbeitsorientierungen) in der Unterschiedlichkeit der Faktorenstrukturen

von Populationen erkennbar werden, die nach klassischen soziologischen Variablen unterschieden wurden.

Nunmehr ist die Frage zu stellen, welche Arbeitsorientierungen abgegrenzt werden können, bzw. ob aufgrund der Struktur der Antworten die Population in Teilpopulationen aufgeteilt werden kann, die in Bewertungen relativ ähnlich sind. Dieses Problem werden wir in der Cluster-Analyse (Kap. III.4) weiter erörtern.

Zunächst werden wir aber den technischen Pfad der Profilentwicklung weiterverfolgen und das geplante Testprogramm in möglichst "kleine Elemente" aufgliedern, um eine möglichst große Vielfalt an Kombinationen zuzulassen, die die "inneren Modelle" repräsentieren sollen. Dann wird zu diskutieren sein, wie die Relationen zwischen diesen Elementen zu interpretieren sind.

In Kap. II.3 haben wir dargelegt, daß die Abbildung eines empirischen Systems in einem numerischen System auch von diesem beeinflußt wird. Wir werden deshalb auch andere numerische Systeme (mehrdimensionale Verfahren) verwenden, um das interpretative Spektrum zu erweitern.

3.6 Die Entwicklung eines Testprofils

3.6.1 Formen und Funktion von Testprofilen und Testbatterien

Die bestmögliche Operationalisierung für ein komplexes Phänomen, als das sich die Arbeitszufriedenheit nach den bisherigen Ergebnissen darstellt, verspricht die Bildung eines Testsystems. Testsysteme umfassen mehrere Subtests, die in mehr oder minder großem Ausmaß ihre Selbständigkeit bewahren können. LIENERT (1969) unterscheidet Testprofile und Testbatterien. Ein Testprofil im engeren Sinne des Wortes bedeutet eine graphische Darstellung der Ergebnisse mehrerer Einzeltests, im weiteren Sinne wird unter diesem Begriff jedoch eine Kombination von Einzeltests verstanden, die kennzeichnenderweise ihre Eigenständigkeit beibehalten. Demgegenüber besteht eine Testbatterie aus der Kombination mehrerer Einzeltests, die "ihre Eigenständigkeit aufgeben und ausschließlich in den Dienst eines gemeinsamen Zieles treten, nämlich ein durch ein Gültigkeitskriterium definiertes Persönlichkeitsmerkmal möglichst genau zu erfassen" (LIENERT 1969, S. 367).

Das bedeutet, daß die Zusammenstellung von Einzeltests zu Batterien im Hinblick auf die Verbesserung des Gültigkeitskoeffizienten mit dem externen Kriterium erfolgt. Dabei können in der Testbatterie zwischen den Subtests durchaus relativ hohe Interkorrelationen bestehen (homogene Testbatterien), die hierdurch sogar die für die Testbatterie spezifische Zuverlässigkeit erhöhen (vgl. LIENERT 1969, S. 367).

Demgegenüber ist bei Testprofilen die Unterschiedlichkeit der "Leistungen" eines Probanden oder einer Gruppe auf den verschiedenen Subtests eines Profils von interpretativer Bedeutung. So haben sich für Zwecke der Personalauslese typische Berufsprofile bewährt, die im Hinblick auf die jeweiligen berufstypischen

Anforderungen differenzielle Leistungen auf den verschiedenen Subtests vorsehen. Für die Zuverlässigkeit von Testprofilen ist im Gegensatz zu den Testbatterien eine weitgehende Unabhängigkeit der Subtests sowie eine relativ hohe interne Zuverlässigkeit der einzelnen Subtests erforderlich (vgl. LIENERT 1969, S. 371 ff.).

Unter diesen Voraussetzungen sind die auf dem standardisierten Profil erkennbaren Testdifferenzen optimal interpretierbar. Eine zahlenmäßige Charakterisierung der Gültigkeit von Testprofilen ist nach LIENERT (1969), jedoch vorläufig noch nicht möglich. Die Unterscheidung von Testsystemen in Testprofile einerseits und Testbatterien andererseits ist allerdings eher idealtypisch gemeint. Konkret treten häufig Mischformen auf.

Im Hinblick auf die SAZ halten wir beide Formen für sinnvoll. Die SAZ könnte einmal als kriterienorientierte Testbatterie aufgefaßt werden. Zu diesem Zweck wären Subtests zu entwickeln und unter Berücksichtigung ihrer Prognosefähigkeit hinsichtlich des Testkriteriums zu gewichten. Allerdings läßt sich für Arbeitszufriedenheit - wie im Zusammenhang mit der Kritik an diesem Konzept deutlich geworden ist - kein eindeutiges externes Kriterium definieren. Man wird für die Prognose von Kündigungsbereitschaft möglicherweise andere Gewichtungen vornehmen müssen als zur Prognose von Leistungsbereitschaft oder auch Gesundheit (vgl. Kap. I. 2.3).

Unter modelltheoretischer Perspektive erscheint ein Testprofil fruchtbarer. Angesichts der differentiellen Bedeutungszuordnung zu den Dimensionen durch verschiedene Teilpopulationen ist nämlich zu erwarten, daß sich für unterschiedliche Populationen in einem Profil aussagekräftige Differenzen ergeben werden.

Wir werden im folgenden die SAZ vorwiegend im Sinne eines Testprofils verwenden.

Zunächst ist unter Berücksichtigung der bisherigen faktorenanalytischen Ergebnisse eine Entscheidung darüber zu treffen, welche Kombination von Items bestimmte Untertests am besten definieren. Dann wird zu prüfen sein, ob das so gebildete Testsystem die Kriterien eines Testprofils bzw. einer Testbatterie erfüllt.

Bei der Bildung der Subskalen ist andererseits nicht nur im Hinblick auf die Ergebnisse der Faktorenanalyse zu verfahren, sondern auch im Hinblick auf die praktische Anwendung in der betrieblichen Analyse. Diese Perspektive erfordert, globale Dimensionen weiter aufzuteilen, damit im Einzelfall dennoch differenzierende Ergebnisse zu konkreten Maßnahmen etwa im Rahmen einer Organisationsentwicklung dienlich sein können. Als Beispiel sei erwähnt, daß die Befragten das "Vorgesetztenverhalten", das "Betriebsklima" bzw. die "Betriebspolitik" relativ ähnlich bewerten. Dies ist aus der Perspektive der Befragten verständlich, da ihnen der Vorgesetzte als verlängerter Arm der Unternehmensleitung erscheint. Für Strukturierungsmaßnahmen ist es jedoch bedeutsam, im gegebenen Fall zwischen Vorgesetztenverhalten einerseits und Auswirkungen der Betriebspolitik andererseits unterscheiden zu können. Aus diesem Grunde bevorzugen wir im folgenden bei der Bildung der Subskalen für das Testprofil eine Strategie vergleichsweise kurzer Subskalen, um unter Berücksichtigung ausreichender Stabilität zu einem Maximum an Differenzierung zu kommen. Wir werden die Bildung der Subskalen pragmatisch so vornehmen, daß wir diejenigen Fragen zu einer Subskala zusammenfügen, die einerseits logisch einen gemeinsamen abgrenzbaren Inhalt haben und sich außerdem in mindestens einer Faktorenanalyse als zu einer Dimension gehörig erwiesen haben.

3.6.2 Beschreibung der Skalen

Im folgenden werden die den Skalen zugeordneten Items aufgeführt. Die sich bei den Subskalen ergebenden Trennschärfen sind rechts neben den Items aufgeführt. Die angeführten Konsistenzkoeffizienten sind CRONBACHs α ¹⁾. Unter Verweis auf die schon dargestellte Arbeit von LÖTZ und SCHMELING (1972) sei nochmal betont, daß durch die Verwendung von Konsistenzkoeffizienten bei der SAZ die Zuverlässigkeit gegenüber einer Re-Test-Zuverlässigkeit tendenziell unterschätzt wird.

3:6.2.1	<u>Bezahlung</u>	<u>Trennschärfe</u>
S29	Sind Sie zufrieden mit der Bezahlung, wenn Sie sie vergleichen mit der Ihrer Kollegen?	.66
S31	Sind Sie mit der Bezahlung zufrieden?	.77
S32	Sind Sie mit der Bezahlung zufrieden, wenn Sie sie vergleichen mit der Ihrer Freunde und Bekannten?	.61

Diese Subskala weist einerseits eine so große Homogenität bei gleichzeitiger Unabhängigkeit von den übrigen Dimensionen auf, daß sie bei allen Faktorenanalysen regelmäßig einen eigenständigen Faktor bildet. Der Konsistenzkoeffizient beträgt $\alpha = .82$.

1) Die folgenden Darstellungen basieren auf Berechnungen mit dem Programm "RELIABILITY" des SPSS-Pakets (vgl. BEUTEL et al. 1978).

3.6.2.2 Aufstiegsmöglichkeiten

		<u>Trennschärfe</u>
S15	In meiner Firma sind viele gute Arbeitsmöglichkeiten für solche, die weiterkommen wollen.	.48
S23	Sind Sie zufrieden mit dem Fortkommen in Ihrer Firma?	.61
S26	Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?	.69
S37	Was halten Sie von den Aufstiegschancen in Ihrer Branche?	.54

Diese Items laden bei den Faktoranalysen ganz überwiegend auf einem Faktor. Lediglich bei den Arbeiterinnen laden diese Items teilweise auf der Dimension "soziales Klima" und teilweise auf dem Restfaktor. Dies werteten wir als Hinweis darauf, daß Aufstieg für Arbeiterinnen keine kohärente Bezugsgröße für die Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation darstellt, da dies über die realisierbaren Möglichkeiten hinausgeht. Der Konsistenzkoeffizient $\alpha = .78$ ist auch bei dieser Skala im Hinblick auf die Kürze als gut zu bezeichnen.

3.6.2.3 Führungsstil

		<u>Trennschärfe</u>
S4	Es wird zuviel Druck auf mich ausgeübt.	.34
S25	Sind Sie zufrieden, wie Ihre Vorgesetzten loben und kritisieren?	.51
S28	Sind Sie mit der Gerechtigkeit Ihres Vorgesetzten zufrieden.	.55

Die Items 25 und 28, in denen der Führungsstil des Vorgesetzten unmittelbar angesprochen wird, laden bei allen FAn auf demselben Faktor. Der in Item 4 angesprochene allgemeine "Druck" wird in erster Linie von den Arbeitern, in etwas geringerem Maße auch von den Arbeiterinnen auf den Vorgesetzten bezogen. Bei den Angestellten ist diese eindeutige Zuordnung nicht gegeben. Der Konsistenzkoeffizient erreicht so einen nur für Gruppentests befriedigenden Wert von $\alpha = .66$.

3.6.2.4 Respektierung und Mitbestimmung

Trennschärfe

S10	Manchmal habe ich das Gefühl, daß meine Arbeit in meiner Firma wenig zählt.	.49
S13	Unsere Beschwerden und Vorschläge werden nicht beachtet.	.56
S16	In unserer Firma werden Veränderungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten vorgenommen.	.48

Gegenüber den eher konkreten und sogar im Betriebsverfassungsgesetz berücksichtigten Mitwirkungs- und Beschwerderechten des Arbeitnehmers, die in den Items 13 und 16 zum Ausdruck kommen, hat das Item 10 einen eher diffusen Charakter menschlich-fachlicher Wertschätzung durch die Firmenleitung bzw. den Vorgesetzten.

Der Konsistenzkoeffizient dieses Subtests beträgt $\alpha = .69$.

3.6.2.5 Firmenbewertung

In dieser Subskala wird die Dimension erfaßt, die häufig als "Identifikation mit der Firma" bezeichnet wird.

Trennschärfe

S18	Ich bin stolz, für diese Firma zu arbeiten.	.46
S34	Wenn Sie einen guten Bekannten hätten, der Arbeit sucht, würden Sie ihm raten, in Ihren Betrieb zu kommen?	.56
S35	Wie empfinden Sie das Betriebsklima allgemein in Ihrer Firma?	.49

Aus der subjektiven Perspektive der untersuchten Populationen verbindet sich die Firmenbewertung teilweise mit der Respektierung und Mitsprache am Arbeitsplatz, aber auch mit den Dimensionen Führung und Auf-

stiegsmöglichkeiten. Auf einem gemeinsamen Faktor laden die Items bei den Arbeitern und den weiblichen Angestellten, während bei den anderen Populationen lediglich die beiden letzten Items auf einem Faktor laden.

Für analytische Zwecke erscheint jedoch die Möglichkeit einer unabhängigen Erfassung dieser Bewertungsdimension so relevant, daß es sinnvoll ist, sie getrennt zu erheben, obwohl die subjektive Abgrenzung dieser Dimension populationspezifisch ist. Das Firmenimage ist ein kritischer Punkt der Selbstdarstellung einer Organisation, während Führungsstil und Aufstiegs- bzw. Mitbestimmungsmöglichkeiten als für unterschiedliche Populationen unterschiedlich wirksame Determinanten des Images aus der Perspektive der Beschäftigten angesehen werden können. Der Konsistenzkoeffizient erreicht mit $\alpha = .69$ ebenfalls ein für Gruppentests ausreichendes Maß.

3.6.2.6 Belastung und Arbeitsstreß

	<u>Trennschärfe</u>
S4 Es wird zuviel Druck auf mich ausgeübt.	.35
S8 Es wird am Arbeitsplatz oft zuviel von uns erwartet.	.46
S9 Ich fühle mich wegen meiner Arbeit oft müde und abgespannt.	.36
S30 Sind Sie mit dem Arbeitstempo zufrieden?	.42

Die Items S8, S9 und S30 bilden in der Kontrollstichprobe den 8. Faktor. Ferner laden die Items 8 und 9 bei den beiden Angestelltenpopulationen sowie den Arbeitern gemeinsam auf dem 6. Faktor. Bei den Arbeitern verbindet sich diese Dimension mit "Respektierung und Mitbestimmung", bei den Arbeiterinnen ist dies lediglich bei den Items 4 und 8 der Fall. Die gleich-

zeitige Verwendung des Items 4 in dieser Subskala und zugleich in der Subskala "Führungsstil" erhöht zwar die Interkorrelation beider Dimensionen; jedoch erweist sich dieses Item in beiden Skalen als notwendig zur Erlangung einer ausreichenden Stabilität. Der Konsistenzkoeffizient beträgt $\alpha = .62$

3.6.2.7 Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten

		<u>Trennschärfe</u>
S7	Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu fällen.	.49
S12	Ich kann hier meine Ideen verwirklichen.	.62
S22	Bietet Ihnen Ihre Arbeitsstelle eine Möglichkeit, die Dinge zu tun, die Sie am besten können?	.53
S24	Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?	.69
S27	Sind Sie mit Ihrer Stellung zufrieden, wenn Sie sie vergleichen mit ihren Fähigkeiten?	.52

Der Konsistenzkoeffizient beträgt $\alpha = .79$

Die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten in seinem Beruf und in seiner Arbeit entfalten und erfahren zu können, ist eine zentrale Dimension einer Psychologie der Arbeit.

3.6.2.8 Resignation

Resignation bedeutet in einem gewissen Sinn Aufgabe eines Anspruchs. Bei der Diskussion des Anspruchsniveaus wird allerdings - wie schon aufgezeigt - der Unterschied einer bewußten und unbewußten Anspruchsreduktion zu wenig berücksichtigt. Die nicht bewußte Anspruchsreduktion ist sicherlich die letztlich wirksamere. Andererseits ist nur die bewußte Anspruchsreduktion (Resignation) als Element der Bewußtseinsstruktur über einen Fragebogen zu erfassen.

Die Items sind:

		<u>Trennschärfe</u>
S5	Wenn ich am Montag zur Arbeit gehe, warte ich schon wieder auf Freitag.	.44
S11	Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zuviel erwarten.	.46
S19	Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, daß ich mal weiterkommen könnte.	.50
S20	Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daran kann man nichts machen.	.59

Die Items 11, 19 und 20 lassen die Senkung eines Anspruchs eindeutig erkennen. In dem Item 5 kommt eher eine Neigung, "aus dem Felde zu gehen", zum Ausdruck. Diese Dimension ist sowohl im Hinblick auf das Konzept der Leistungsmotivation (geringe Konsequenzerwartung), wie auch auf ROTTERS "Ort der Kontrolle" (1966) von Interesse.

Der Konsistenzkoeffizient dieser Subskala beträgt $\alpha = .71$.

3.6.2.9 Wechselbereitschaft

		<u>Trennschärfe</u>
S3	Ich bin vorläufig ganz zufrieden mit meiner Stelle.	.53
S6	Ich würde meinen Arbeitsplatz sofort wechseln, wenn ich eine andere Arbeit bekäme.	.58
S33	Gibt es Zeiten, in denen Sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten als gegenwärtig?	.50

Der Konsistenzkoeffizient beträgt $\alpha = .71$.

Diese Wechselbereitschaft ist die einzige Subskala, bei der Handlungstendenzen im Zusammenhang mit der Zufriedenheit erfaßt werden.

Die Formulierungen lassen die Frage innerbetrieblicher oder überbetrieblicher Mobilität offen. Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf der Bereitschaft, die gegenwärtige Tätigkeit weiter auszuüben.

3.6.2.10 Der Index allgemeiner Arbeitszufriedenheit (IAA)

Als Vergleichsgröße für die bislang entwickelten Subskalen erschien noch eine Maßgröße für allgemeine Arbeitszufriedenheit erforderlich. Hierfür bot sich zunächst die erprobte SAZK an. Da jedoch verschiedene Autoren (z.B. NEUBERGER 1975, NEUBERGER/ALLERBECK 1978) gezeigt haben, daß die SAZK primär die Zufriedenheit mit der Tätigkeit selbst mißt, verwenden wir im Rahmen des Profils einen Index allgemeiner Arbeitszufriedenheit (IAA), dessen Items keinerlei Bezug zu einem spezifischen Aspekt der Arbeit aufweisen:

S 17 "Ich habe richtige Freude an der Arbeit."

S 21 "Was meinen Sie: Insgesamt gesehen, würden Sie sagen, daß Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist?"

Beide Items korrelieren mit $r = .47$. Zur Einschätzung der Zuverlässigkeit können wir beide Items als "Testhälften" auffassen, so daß sich für den Gesamtindex nach der Formel von SPEARMAN/BROWN (vgl. LIENERT 1961, S. 217) eine in Anbetracht der Kürze zulängliche Zuverlässigkeit von $r_{tt} = .64$ ergibt.

Dieser Index dient bei den folgenden Analysen als Kriterium für allgemeine Arbeitszufriedenheit in einem völlig unspezifischen Sinne. Für die Interpretation wird man deshalb zu berücksichtigen haben, daß die realitätsbezogene Komponente dieses Index - etwa gegenüber der SAZK - schwächer ist. Dies liegt daran, daß die Befragten nicht mit spezifischen, konkreten Situationen konfrontiert werden, die ein eher "realitätsbezogenes" Urteil fördern.

3.6.3 Interkorrelationen der SAZ - Subskalen

Der von uns eingeschlagene Weg zur Entwicklung von Subskalen hatte eine möglichst weitgehende Differenzierungsfähigkeit des Profils bei unterschiedlichen Stichproben zum Ziel. Zur Festlegung der Skalen verwendeten wir ausschließlich Leitvariable. Dieses Vorgehen ermöglichte gegenüber der Verwendung von Faktorenwerten die Bildung relativ stichprobenunabhängiger und gut interpretierbarer Skalen (vgl. GAENSSLEN/SCHUBÖ 1973, S. 244f.). Der Nachteil dieses Verfahrens besteht jedoch in einer zu erwartenden mehr oder minder hohen Interkorrelation der Subskalen.

Die Entscheidung für eine bestimmte Form von Skala bedeutet im Hinblick auf ihre Anwendung auf verschiedene Populationen notgedrungen eine gewisse Einbuße im Hinblick auf ihre interne Konsistenz bei gleichzeitiger Erhöhung der Interkorrelationen zwischen den Subskalen. Die absolute Höhe dieser Interkorrelationen ist zu prüfen.

Abb. 37 zeigt die Interkorrelationen, die zwischen $r = .20$ und $r = .59$ liegen mit einem Mittel von $\bar{r} = .43$. Die entsprechenden Werte des ABB von NEUBERGER liegen zwischen $r = .20$ und $r = .50$ (NEUBERGER/ALLERBECK 1978, S. 78), mit einer mittleren Skaleninterkorrelation von $r = .35$. Berücksichtigt man, daß die ABB-Subskalen von vornherein als getrennte Skalen konstruiert worden sind, während die SAZ zunächst primär als Instrument zur Messung allgemeiner AZ konstruiert wurde, ist die Differenz der durchschnittlichen Interkorrelationen erstaunlich gering. Im Durchschnitt bleiben die Interkorrelationen zudem deutlich unterhalb der Konsistenzkoeffizienten, so daß man allgemeine Profilausschlüsse relativ verläßlich deuten kann. Eine Ausnahme bildet die Interkorrelation zwischen der Subskala "Streß" und "Führung" (sicherlich infolge eines gemeinsamen Items), die mit $r = .59$ vergleichsweise nahe an den Koeffizienten $\alpha = .63$ der Subskala Belastung und Streß herankommt.

Hier deutet sich eine Schwachstelle des hier entwickelten Profils an. Wie noch später im Einzelnen erörtert wird, ist für ein Profil eine weitgehende Unabhängigkeit der Skalen wichtig. Die Einschätzung dessen, welches Maß an Multikollinearität tolerabel sei, kann aber immer nur auf Erfahrungswerten beruhen. OPP/SCHMIDT (1976, S. 173) nennen einen Wert von maximal $r = 0,6$ als noch "erträglich". Auch die weiteren Ergebnisse werden zeigen, daß die hier aufgeführten Interkorrelationen zwar als eben noch tolerabel anzusehen sind, aber eine Weiterentwicklung des Profils im Sinne größerer Unabhängigkeit der Dimensionen als wünschenswert erscheinen lassen.

	Bez	Auf	Führ	Mit	Fir	Stress	Fäh	Resi
Bezahlung	--	--	--	--	--	--	--	--
Aufstiegsmöglichkeiten	.422	--	--	--	--	--	--	--
Führungsstil	.345	.385	--	--	--	--	--	--
Mitbestimmung	.307	.380	.588	--	--	--	--	--
Firmenbewertung	.367	.561	.540	.493	--	--	--	--
Stress	.336	.280	.592	.469	.336	--	--	--
Fähigkeiten	.293	.567	.365	.457	.540	.270	--	--
Resignation	.187	.358	.346	.551	.286	.491	.454	--
Wechselbereitschaft	.467	.465	.524	.451	.562	.436	.521	.414

Abb. 37: Die Interkorrelationen der SAZ-Subskalen

3.6.4 Faktoren zweiter Ordnung

Da die erhaltenen Dimensionen z.T. nicht unerheblich korrelieren, ist es möglich, eine weitere Faktorenanalyse (zweiter Ordnung) mit dem Ziel durchzuführen, latente Dimensionen aufzudecken, die die Interkorrelation der Subskalen erklären (vgl. PAWLIK 1971, S. 247).

Der Eigenwertverlauf der Faktorenanalyse (vgl. Anhang 9) der SAZ-Subskalen weist einen ersten sehr starken Faktor auf, der 49 % der Gesamtvarianz erklärt und einen zweiten Faktor, der 11,5 % der Varianz erklärt. Auch dieser Eigenwertverlauf zeigt, daß alle Subskalen einen großen Anteil gemeinsamer Varianz allgemeiner Arbeitszufriedenheit haben. Die rotierte Faktormatrix weist auf dem ersten Faktor auf folgenden Subskalen nennenswerte Ladungen auf:

- Aufstiegsmöglichkeiten	.70
- Entfaltung und Anwendungsmöglichkeit eigener Fähigkeiten	.70
- Firmenbewertung	.66

Auf dem zweiten Faktor laden folgende Subskalen:

- Belastung und Streß	.78
- Führungsstil	.67
- Respektierung und Mitbestimmung	.60

Vergleichen wir die Leitvariablen beider Faktoren mit der Zuordnung der "Faktoren" nach HERZBERG zu den Motivatoren bzw. Hygienefaktoren, so erweist sich der erste Faktor eindeutig als "Kontent"-Faktor und der zweite Faktor als "Kontext"-Faktor. Allerdings scheinen aus dieser Perspektive die weniger prägnanten dritten Merkvariablen bei beiden Dimensionen vertauscht. Firmenpolitik war bei HERZBERG et al. (1959) ein Hygienefaktor, Anerkennung dagegen ein Motivator. Beide Dimensionen weisen jedoch in der SAZ recht spezifische Gehalte auf, die diese Zuordnung erklärlich machen: Die Firmenbewertung enthält eine starke identifikative Komponente ("Stolz auf die Firma"), die

den Motivatoren nahe kommt. Demgegenüber dominiert in der Subskala "Respektierung und Mitbestimmung" die prinzipiell rezeptive Anerkennung, die mit dem Führungsstil eng verknüpft ist und als Hygienefaktor zu betrachten ist.

Die "Motivatoren" erweisen sich aber auch bei strukturierten Befragungen ähnlich wie bei HERZBERG et al. (1959) als zentral, da sie den Faktor mit dem höheren Varianzanteil bilden. Die besondere Bedeutung der intrinsischen Aspekte war schon in den Faktorenanalysen der ersten Untersuchung (FISCHER 1970) erkennbar geworden. NEUBERGER (1975) sowie NEUBERGER/ALLERBECK (1978) waren bei ihren Untersuchungen unter Anwendung der SAZ sowie der SAZK ebenfalls zu diesem Ergebnis gekommen. Sie werten dies jedoch, ganz im Sinne der "Messung als Werkzeugfunktion", als eine Verengung der Arbeitszufriedenheit auf den Aspekt der Selbstverwirklichung. Im Sinne der modellbildenden Funktion der Messung ist u.E. demgegenüber die höhere Gewichtigkeit intrinsischer Variablen als empirischer Befund zu werten. Allerdings ist dieses Ergebnis, wie schon bei den Faktorenanalysen zu erkennen war, stichprobenabhängig. Dies wird noch weiter zu untersuchen sein. Schließlich ist festzuhalten, daß die Subskalen Resignation und Bezahlung keinem der beiden Faktoren eindeutig zugeordnet werden können. Hinsichtlich der Einordnung des Faktors Bezahlung hatte sich schon bei HERZBERG et al. (1959) eine Ambivalenz ergeben, da er sowohl als Ursache für Zufriedenheit wie für Unzufriedenheit genannt wurde. Die Dimension "Resignation" ist im weiteren noch auf ihren Gehalt hin zu untersuchen.

3.6.5 Multiple Regression der SAZ - Subskalen auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit (IAA)

In der Diskussion der modellbildenden Wirkungen der Testentwicklung hatten wir gezeigt, daß bei Vorliegen der für dieses Verfahren notwendigen Voraussetzungen (insbesondere die Repräsentativität der in die Analyse eingehenden Items und Probanden) die resultierende Skala als ein umfassendes Instrument zur Messung allgemeiner Arbeitszufriedenheit angesehen werden kann, in der alle relevanten Aspekte der Arbeit (Bedeutungsträger) enthalten sind.

Von einer Regression der SAZ- Subskalen auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit (IAA) können wir Hinweise für die Beantwortung folgender Fragen erwarten:

1. Wie groß ist der Varianzanteil allgemeiner Arbeitszufriedenheit, der durch das SAZ-Profil erfaßt wird?
2. Welcher Faktor (Subskala) repräsentiert die wichtigste Dimension der allgemeinen Arbeitszufriedenheit?

Bei diesem Verfahren sind wir uns natürlich bewußt, daß der IAA infolge seiner allgemeinen und unspezifischen Formulierung in stärkerem Maße invalidisierenden Einflüssen, wie sozialer Wünschbarkeit, kognitiver Verzerrung usw. unterliegt als spezifische Dimensionen. Immerhin weist dieser Index jedoch erwiesenermaßen eine einigermaßen akzeptable Zuverlässigkeit auf und dürfte den üblichen Ad-hoc-Operationalisierungen von Arbeitszufriedenheit mindestens ebenbürtig sein.

Weiterhin ist zu beachten, daß die als Prädiktoren in die Regressionsanalyse eingehenden Subskalen nicht voneinander unabhängig sind, also Multikollinearität vorliegt.

Wir wählten deshalb eine schrittweise multiple Regression, die in 9 Schritten jeweils diejenige Subskala in die Analyse einbezieht, die den höchsten Erklärungswert im Hinblick auf die verbliebene Varianz der abhängigen Variablen hat. Gleichzeitig wird durch den Toleranz-Wert der Anteil der Varianz des jeweiligen Prädiktors kontrolliert, der durch die anderen, schon in die Regressionsgleichung einbezogenen Prädiktoren nicht geklärt ist (vgl. NIE et al. 1975, S. 320 f.).

Auch hier wählten wir die "default"-Version, da keinerlei theoretische Vorannahmen existierten, die die Berücksichtigung einer spezifischen Reihenfolge verlangt hätten.

Schritt	Subskala	Einfaches r	multiple r^2
1	Fähigkeiten	.72	.520
2	Firmenbewertung	.57	.564
3	Wechselbereitschaft	.55	.583
4	Resignation	.44	.590
5	Bezahlung	.24	.595
<hr/>			
6	Führung	.35	.598
7	Aufstieg	.46	.598
8	Mitbestimmung	.41	.599
9	Streß	.27	.599

Abb. 38: Schrittweise multiple Regression der neun SAZ-Subskalen auf allgemeine Arbeitszufriedenheit (IAA) (Eichstichprobe N = 341)

Der Entwicklung des multiplen r^2 ist zu entnehmen, daß durch die Subskalen des SAZ-Profils 60 % der Varianz der allgemeinen Arbeitszufriedenheit "erklärt" werden. NEUBERGER/ALLERBECK (1978, S. 84) konnten demgegenüber mit dem gleichen Vorgehen nur näherungsweise 40% der Varianz des KUNIN-Items (vgl. Kap.I.5.3) durch die 7 ABB-Skalen "erklären". Dieser deutlich geringere Anteil aufgeklärter Varianz konnte einerseits methodisch begründet werden durch die - auch von NEUBERGER/ALLERBECK problematisierte - möglicherweise größere Fehlervarianz des KUNIN-Items. Andererseits - und dies dürfte der wahrscheinlichere Grund sein - zielte die Entwicklung der SAZ von Anfang an auf eine umfassende konzeptuelle Erfassung des Konzepts der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, während der ABB primär spezifische Aspekte der Arbeit berücksichtigte. Wir können also vermuten, daß das SAZ-Profil in einem umfassenderen Sinne Arbeitszufriedenheit mißt, als dies beim ABB der Fall ist.

Andererseits muß konzediert werden, daß 60 % "der durch das SAZ-Profil erklärbaren Varianz" allgemeiner Arbeitszufriedenheit noch nicht als ein voll befriedigender Wert angesehen werden kann. Auch in dieser Hinsicht muß eine weitere Verbesserung des Profils als wünschenswert angesehen werden.

Als wichtigste Dimension für die Zufriedenheit erwies sich die Möglichkeit zur Anwendung der eigenen Fähigkeiten. Dieses Ergebnis steht in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Attributionsforschung, nach denen die Attribution eines Erfolges bei fähigkeitszentrierten Aufgaben auf die eigene Fähigkeit eine besondere Selbstwertdienlichkeit hat (MEYER 1973), während die Zuschreibung eines Mißerfolges auf den Mangel an Fähigkeiten zu einer besonders negativen Selbstbewertung führt (HECKHAUSEN 1978, 1980).

Bezahlung und Streß tragen nur geringfügig zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit bei. Führung, Aufstieg und Mitbestimmung weisen so viel gemeinsame Varianz mit den schon zuvor in der Analyse einbezogenen Variablen auf, daß ihr Beitrag zum multiplen r^2 unerheblich wird.

Fazit: Mit näherungsweise 60 % der Varianz allgemeiner Arbeitszufriedenheit - soweit sie durch den IAA erfaßt wird - erklärt die SAZ (hier als Testbatterie verwendet) einen erheblichen, jedoch nicht voll befriedigenden Varianzanteil. Ob weitere Aspekte der Arbeit (Kollegen etc.) und/oder Artefaktquellen, wie soziale Wünschbarkeit u.a., weitere erhebliche Anteile der Varianz zu erklären in der Lage sind, bleibt in Zukunft noch zu klären. Die Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeiten erwies sich in Übereinstimmung mit attributionstheoretischen Erkenntnissen als besonders einflußreich für die allgemeine Arbeitszufriedenheit, während Bezahlungszufriedenheit und Belastungsgefühle den geringsten Zusammenhang aufwiesen.

3.6.6 Erstellung eines Arbeitszufriedenheitsprofils unter Verwendung von Prozentrangnormen

Um eine leichtere Interpretation des sich aus den Subskalen ergebenden Profils zu ermöglichen, war eine Standardisierung der Skalen notwendig. Hierfür stehen Standardnormen und Prozentrangnormen zur Verfügung (vgl. LIENERT 1969, S. 328 ff). Für die Analyse einzelner Individuen werden häufig Standardnormen wie etwa das Stanine-Verfahren verwendet, nach dem die Testrohwerte neun Werten im Sinne einer Normalverteilung zugeordnet werden (vgl. LIENERT 1969, S. 334). Für die Analyse aggregierter Daten erwies sich dieses Verfahren jedoch als weniger gut geeignet, da die Zuordnung zu einer Normalverteilung den "Mitteneffekt", der einer jeden Mittelwertbildung schon ohnehin innewohnt, noch verstärkt. Die Kombination beider Effekte führt dazu, daß signifikante Mittelwertdifferenzen auf dem Stanine-Profil optisch kaum erkennbar werden.

Demgegenüber ist für Gruppenvergleiche eine einfache Prozentrangtabelle besser geeignet. Sie erlaubt ebenfalls die Einordnung der durchschnittlichen Zufriedenheitskennwerte von untersuchten Teilpopulationen in ein standardisiertes Profil, so daß der relative Zufriedenheitsgrad erkennbar wird. Außerdem werden durch die Profilausschläge Aspekte besonderer Zufriedenheit oder Unzufriedenheit deutlich.

Die Interpretationsfähigkeit der Profilausschläge ist natürlich abhängig von der Zuverlässigkeit des Profils. Diese beträgt nach der Formel von LIENERT (1961, S. 364) $\text{prof } r_{tt} = .50$ und liegt damit geringfügig unter der von LIENERT genannten Mindestgröße von $\text{prof } r_{tt} > .50$. Die Profilzuverlässigkeit ist abhängig von der Zuverlässigkeit der Einzeltests sowie ihrer Interkorrelation. Die von uns eingeschlagene Strategie der Abgrenzung relevanter Bedeutungsträger und -komponenten durch die Testanalyse stößt hier an ihre natürlichen Grenzen.

Sie fördert die Interkorrelationen zwischen den Subskalen und senkt somit zugleich die Profilzuverlässigkeit. Für die Zukunft ist eine Verbesserung der SAZ-Subskalen mit dem Ziel geplant, die Interpretationsmöglichkeiten der Profilausschläge durch eine Verbesserung der Subskalen im Sinne ihrer Unabhängigkeit zu erhöhen. Andererseits werten wir die Tatsache, daß die Profilzuverlässigkeit näherungsweise dem Mindestwert entspricht, als weiteren Beweis für die Heterogenität des Gesamttests, die Profilausschläge - insbesondere bei der Untersuchung von Gruppen - interpretationsfähig macht.

Die Rohwertverteilungen finden sich in Anhang 10.

Abb. 39: SAZ-Profil¹⁾

Prozentrang	Kontext- 1 Dimensionen			Kontext- 1 Dimensionen			2			IAA
	FAH	AUF	FIR	FJHR	MIT	STREß	BEZ	RES	WECH	
	5	1	3	3						
	8					4	3	4	3	2
		6	5	5	3			6	5	
10	10	7	6	6	4	7	5		6	
							6	8		4
20	12	8	7		5	8				
	13	9		7	6	9			8	5
30			8	8			8	10		
	14				7	10		11	9	
40		10								
	15			9	8	11		12	10	6
50	16	11	9				9	13		
				10	9	12			11	
60	17	12	10				10	14		7
	18				10	13		15	12	
70		13		11			11			
	19		11			14		16		8
80		14		12	11					
	21	15	12				12	17	13	9
90				13	13	16		18		
	22	16	13				13		14	
	23		14	14		18				
100	25	20	15	15	15	20	15	20	15	10

Legende:

- FAH Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten
- AUF Aufstiegsmöglichkeiten
- FIR Firmenbewertung
- FJHR Führungsstil
- MIT Respektierung und Mitbestimmung
- STREß Belastung und Arbeitsstreß
- BEZ Bezahlung
- RES Resignation
- WECH Wechselbereitschaft
- IAA Index "Allgemeine Arbeitszufriedenheit"

1) Faktoren 2.Ordnung

2) In der Faktorenanalyse 2.Ordnung nicht zugeordnet

1) Die im Profil eingetragenen Zahlen repräsentieren die in den Subskalen erreichbaren Rohwerte.

4. Gruppierung der Befragten und die Dimensionalität ihrer Unterschiede - die Replikation einer Züricher Studie

4.1 Die CLUSTER-ANALYSE

4.1.1 Zum Verfahren

Der zweite Pfad unserer Modellanalyse sieht eine Strukturierung des Datensatzes im Hinblick auf die untersuchten Beschäftigten vor. Hierfür ist zunächst die Bildung von Gruppen notwendig, die sich im Hinblick auf den Gesamtkomplex Arbeitszufriedenheit (alle SAZ-Items) wesentlich unterscheiden. Anschließend sind die diese Gruppen differenzierenden Bedeutungsdimensionen zu ermitteln und schließlich die Darstellungsmöglichkeit dieser Unterschiede im SAZ - Profil zu prüfen. Die hierzu erforderliche Bildung in sich homogener Gruppen soll zunächst über eine Clusteranalyse erfolgen. Eine anschließende Diskriminanzanalyse ermittelt dann die den differentiellen Bezugsrahmen dieser Gruppen kennzeichnenden Dimensionen.

Diese Vorgehensweise stellt eine Art Replikation der methodischen Vorgehensweise von FELLMANN (1980) dar (vgl. Kap.I.5.3), die dieser bei der Reanalyse einer Untersuchung der Züricher Forschungsgruppe (ULICH u.a.) unter Anwendung des SAK von BRUGGEMANN verwendet hat. Im Hinblick auf die modellbildende Wirkungen von mehrdimensionalen Analyseverfahren ist dies von besonderem Interesse. Die hier durchzuführende Analysesequenz bietet so nämlich eine zweifache Kontrollmöglichkeit:

1. Der Vergleich dieser Analysesequenz mit den Ergebnissen von FELLMANN (1980) verdeutlicht die modellbildenden Wirkungen der empirischen Systeme bei Konstanz des numerischen Systems.

2. Der Vergleich mit den Ergebnissen der Faktorenanalyse verdeutlicht die modellbildenden Wirkungen der numerischen Systeme bei Konstanz des empirischen Systems (SAZ) sowie der befragten Probanden.

Diese Vorgehensweise bietet also wichtige Erkenntnischancen. Allerdings ist es nicht nur aus rein methodischer Sicht zur Vervollständigung des Designs außerordentlich wünschenswert, in Zukunft eine Untersuchung mit beiden Skalen (unterschiedliche empirische Systeme) bei derselben Population durchzuführen, um einen direkten Vergleich beider Tests zu ermöglichen.

Der in der vorliegenden Arbeit erhobene Anspruch, zu ähnlichen Resultaten zu kommen wie FELLMANN, könnte auf den ersten Blick illusorisch erscheinen. Wenn aber unsere bisher verfolgte Annahme, daß in dem Itempool der SAZ eine Repräsentation des alltäglichen Arbeitserlebens stattfindet, richtig ist, dann müßte die der Clusteranalyse folgende Diskriminanzanalyse ebenfalls neben der allgemeinen Zufriedenheitsdimension mindestens auch eine Resignationsdimension ergeben.

Das Ziel der Clusteranalyse ist es, eine in der Regel große Anzahl von Objekten nach vorgegebenen Kriterien in möglichst brauchbare bzw. sinnvolle Gruppen oder Klassen aufzuteilen. Das Kriterium für diese Klassenbildung ist die globale Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit der einzelnen Elemente, die durch einen Satz vorgegebener Variablen bestimmt wird. Die so entstehenden Klassen oder Cluster sollen in sich möglichst homogen, untereinander aber möglichst heterogen sein.

Das vielfältige Interesse an der Clusteranalyse hat dazu geführt, daß gegenwärtig eine Vielzahl von Analyseverfahren unter diesem Oberbegriff zusammengefaßt werden. Bei der Anwendung dieses Verfahrens sind im wesentlichen zwei Entscheidungen wichtig (vgl. STEINHAUSEN/LANGER 1977):

1. die Wahl eines geeigneten Maßes für die Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit der Elemente
2. die Wahl des Clusteralgorithmus

In Parallele zur Arbeit von FELLMANN (1980) verwendeten wir das Verfahren RELOCATE sowie als Distanzmaß den bei RELOCATE üblicherweise verwendeten "Error sum of squares"-Koeffizienten des Programmpakets CLUSTAN der LONDON UNIVERSITY SERVICES 1975. Die für RELOCATE erforderliche Anfangskonfiguration wurde durch Vorschaltung eines agglomerativen hierarchischen Verfahrens (Prozedur 'Hierarchy' mit dem WARD-Koeffizienten error sum of squares) als Ähnlichkeitsmaß errechnet.

Das für RELOCATE typische Austauschverfahren hat gegenüber den hierarchischen Verfahren den Vorteil, daß die einmal konstruierten Cluster ständig verbessert werden können, indem jedes Element unter Berücksichtigung der Ähnlichkeitskoeffizienten einzeln auf seine Zugehörigkeit überprüft wird. Außerdem sind die so bestimmten Gruppierungen nicht notwendig disjunkt, so daß sich eine aus der Datenstruktur ergebende Interdependenz von Gruppen angemessener darstellen läßt (vgl. ECKES & ROSSBACH 1980).

Der gewählte Unähnlichkeitskoeffizient ist dann angemessen, wenn sich dichte Cluster bilden, wobei die Clustermittelpunkte die konstituierenden Fälle mit großer Ähnlichkeit im Hinblick auf alle verfügbaren Variablen enthalten (vgl. WISHART 1978).

4.1.2 Die Ergebnisse der Cluster-Analyse

Eine Festlegung der "wahren" Clusterzahl ist immer nur approximativ möglich. Oft spielt das pragmatische Interesse der besseren Interpretierbarkeit eine entscheidende Rolle. Ein relativ objektiver Anhaltspunkt ist der Wert des Gütekriteriums für das lokale Optimum bei unterschiedlichen Clusterzahlen. Analog zum Scree-Test" bei der Faktorenanalyse wird diejenige als "beste" Lösung angesehen, bei der der monotone Verlauf des Gütekriteriums einen erkennbaren Knick aufweist (vgl. STEINHAUSEN/LANGER 1977). Für die vorgezogene hierarchische Clusteranalyse werden die Zuwächse zum WARDschen Heterogenitätsmaß bei geringer werdender Clusterzahl im folgenden aufgeführt:

6 Cluster	17,9
5 Cluster	19,3
4 Cluster	23,1
3 Cluster	31,5
2 Cluster	55,2
1 Cluster	211,5

Abb. 40: Heterogenitätsmaß nach WARD für verschiedene Clusterlösungen der Kontrollstichprobe

Das Heterogenitätsmaß zeigt bei dem Übergang von der 4-Cluster-Lösung zur 3-Cluster-Lösung einen deutlichen Knick nach oben und läßt somit - genau wie bei FELLMANN (1980, S. 226 ff.) - die 4-Cluster-Lösung als geeignet erscheinen (SCREE-Test).

Die anschließende Prozedur RELOCATE gelangte in acht Iterationen durch zahlreiche Neuuzuordnungen von Befragten zu einem lokalen Optimum mit (verfahrensbedingt) ähnlich stark besetzten Clustern. Im gegebenen Zusammenhang sei noch einmal daran erinnert, daß die Clusterbildung weniger darauf abzielt, "die wahren Typen" der Arbeitszufriedenheit zu

finden, sondern vielmehr mögliche Typen zu finden, die ihrerseits zur Prüfung der interpretativen Tauglichkeit des SAZ-Profils verwendet werden sollen. Aus diesem Grunde sei hier auf eine weitere Erörterung der Frage eines tatsächlich erreichten "globalen Optimums" verzichtet.

Die Ähnlichkeitskoeffizienten dieser Cluster sind im folgenden aufgeführt:

Cluster	1	2	3	4
	N = 83	88	71	101
1		43,4	59,6	119,0
2			95,1	66,9
3				273,0

Abb. 41: Ähnlichkeitskoeffizienten der Cluster
(je kleiner die Zahl desto größer die Ähnlichkeit)

Schon dieses globale Ähnlichkeitsmaß zeigt, daß die Cluster 1 und 2 ähnlich sind, während die Cluster 3 und 4 extrem unterschiedlich sind.

Die inhaltliche Interpretation der Cluster erfolgt zum besseren Verständnis im Zusammenhang mit den Ergebnissen der folgenden Diskriminanzanalysen.

4.2 Die Diskriminanzanalysen der Cluster

4.2.1 Die Diskriminanzanalyse auf der Basis der Items

Die Diskriminanzanalyse kann in gewissem Sinne als Umkehrverfahren der Clusteranalyse angesehen werden. Die Zielsetzung der Diskriminanzanalyse besteht in der Erstellung einer optimalen Kombination von Variablen zur Unterscheidung einer gegebenen Gruppierung (die hier durch die Clusteranalyse vorgegeben ist). Das durch die Diskriminanzanalyse zu lösende Problem ist die Selektion und Kombination solcher Variablen, die die Unterscheidung dieser Gruppen optimal vorhersagen. Anhand der SPSS-Prozedur "Diskriminant" (KLECKA 1975, S. 434 f.) wurde diese Fragestellung untersucht.

Für die Auswahl der Methode war das Interesse ausschlaggebend, mit möglichst wenig diskriminierenden Variablen möglichst alle Gruppen, auch die relativ ähnlichen, einwandfrei zu unterscheiden.

Aus diesem Grunde wurde eine schrittweise Vorgehensweise gewählt, die als Kriterium den MAHALANOBIS-Abstand verwendete (vgl. KLECKA 1975, S. 446 f.).

Die schrittweise Diskriminanzanalyse verwendet nur 27 der 36 Items zur Differenzierung der vier Cluster. Aufschlußreich ist, daß sieben der neun nicht zur Diskriminierung der vier Gruppen verwendeten Items den Items ab Nr. 20 (vgl. Anh. 12) zugehören, deren Formulierung weniger affektiv geladen ist. Dies kann als Anzeichen dafür gewertet werden, daß die hier gefundenen Typen stärker durch ihren affektiven Tonus als durch Unterschiedlichkeit eines abgewogenen Zufriedenheitsurteils unterschieden werden können. Ein ähnliches Ergebnis läßt sich auch aus den Resultaten des "Expertenratings" bei HOFMEISTER (1982) herauslesen.

Die Eigenwerte und die entsprechenden kanonischen Korrelationen weisen drei in ihrer Bedeutung stark abfallende Funktionen als trennscharf im Hinblick auf die Unterscheidung der vier Gruppen aus. Der Beitrag der diskriminierenden Variablen an den Diskriminanzfunktionen ist aus den standardisierten Diskriminanzfunktionskoeffizienten zu erkennen.

Function	Eigenvalue	Percent of Variance	Cumulative Percent	Canonical Correlation
1.	5.55224	82.63	82.63	.9205327
2.	.93169	13.87	96.50	.6944907
3.	.23537	3.50	100.00	.4364928

	After Function	Wilks Lambda
0		.0639554
1		.4190507
2		.8094740

Abb. 42: Kanonische Diskriminanzfunktionen

Die oben aufgeführten Eigenwerte und die entsprechenden kanonischen Korrelationen geben Auskunft über die relative Kraft einer jeden Funktion, die Gruppen zu trennen. Der Koeffizient "WILKS LAMBDA" zeigt das Ausmaß der noch vorhandenen diskriminierenden Kraft der zur Verfügung stehenden Variablen, die noch nicht durch eine vorhergehende Diskriminanzfunktion gebunden ist (je kleiner der Koeffi-

zient desto größer die noch vorhandene diskriminierende Kraft).

Die Zahlen zeigen, daß die erste Funktion bei weitem die größte Bedeutung besitzt, während die dritte Diskriminanzfunktion nur eine vergleichsweise geringe diskriminierende Kraft hat. Dennoch erscheint es sinnvoll, auch die dritte Diskriminanzfunktion beizubehalten, da die kanonische Korrelation mit .436 nicht unbeträchtlich ist.

Diese ist ein Maß für den Zusammenhang zwischen der jeweiligen Diskriminanzfunktion und der "Gruppenvariablen", die im gegebenen Fall durch drei Dummy-Variable repräsentiert wird (vgl. KLECKA 1975). Der Beitrag, den die einzelnen Variablen zu den Diskriminanzfunktionen leisten, ist aus den standardisierten Diskriminanzfunktionskoeffizienten zu erkennen. Zur besseren Interpretierbarkeit wurden die Diskriminanzfunktionen rotiert, auch wenn dadurch die relative Bedeutsamkeit der Funktionen verändert wurde (vgl. die unrotierten und rotierten Diskriminanzfunktionskoeffizienten im Anhang 12).

Die wichtigsten Leitvariablen der ersten Diskriminanzfunktion sind folgende:

1. DISKRIMINANZFUNKTION

	Item	Ladung
S13	"Unsere Beschwerden und Vorschläge werden meist nicht beachtet."	.379
S26	"Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?"	.275
S25	"Sind Sie zufrieden, wie Ihre Vorgesetzten loben und kritisieren?"	.258
S17	"Ich habe richtige Freude an der Arbeit."	.243

Die Items der ersten Diskriminanzfunktion beinhalten recht heterogene Aspekte der Arbeit. Sie repräsentiert insofern allgemeine Arbeitszufriedenheit, die lediglich dahingehend spezifiziert werden kann, daß die positive Einbindung in die Organisation, die persönliche Respektierung durch Betriebsleitung und Vorgesetzte im Vordergrund stehen.

Die wesentlichen Leitvariablen der zweiten Diskriminanzfunktion sind im folgenden aufgeführt:

2. DISKRIMINANZFUNKTION

S20	"Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daran kann man nichts machen."	.476
S19	"Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, daß ich mal weiterkommen könnte."	.459
S 4	"Es wird zuviel Druck auf mich ausgeübt!"	-.197
S28	"Sind Sie mit der Gerechtigkeit Ihres Vorgesetzten zufrieden?"	-.188

Durch Berücksichtigung auch der negativen Ladungen, auch wenn sie vergleichsweise schwach sind, ist eine bessere Interpretierbarkeit der Funktion gegeben .

Die Konstellation der Leitvariablen läßt eindeutig eine Resignationsdimension erkennen, die bei einer bestimmten Gruppe mit der Wahrnehmung einer Aufgabe von Aufstiegsaspirationen und dem Empfinden von Monotonie verbunden ist bei gleichzeitig eher positiver Bewertung der Arbeitsbelastung und der Gerechtigkeit des Vorgesetzten (bzw. vice versa). Auch hier wird also ein latenter Gegensatz in der Bewertung von Aufstiegschancen einerseits und Kontextfaktoren der Arbeitssituation andererseits erkennbar.

3. DISKRIMINANZFUNKTION

ITEM			LADUNG
S 6	"Ich würde meinen Arbeitsplatz sofort wechseln, wenn ich eine andere Arbeit bekäme!"		.462
S 3	"Ich bin vorläufig ganz zufrieden mit meiner Stelle!"		.447
S 33	"Gibt es Zeiten, in denen Sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten als gegenwärtig?"		.254
S 16	"In unserer Firma werden Veränderungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten wahrgenommen!"		- .229

Die Leitvariablen lassen in der dritten Diskriminanzfunktion eine Dimension der prinzipiellen Bereitschaft zur inner- oder außerbetrieblichen Mobilität erkennen. Die Kombination mit der negativen Ladung auf dem Item S 16 zeigt, daß diese latente Mobilitätsbereitschaft auch bei wahrgenommener Rücksicht seitens der Firmenleitung bestehen kann (und vice versa).

Eine erste Veranschaulichung der Verteilung der Gruppen in dem durch die 1. und 2. Diskriminanzfunktion definierten Raum liefert das folgende Streudiagramm:

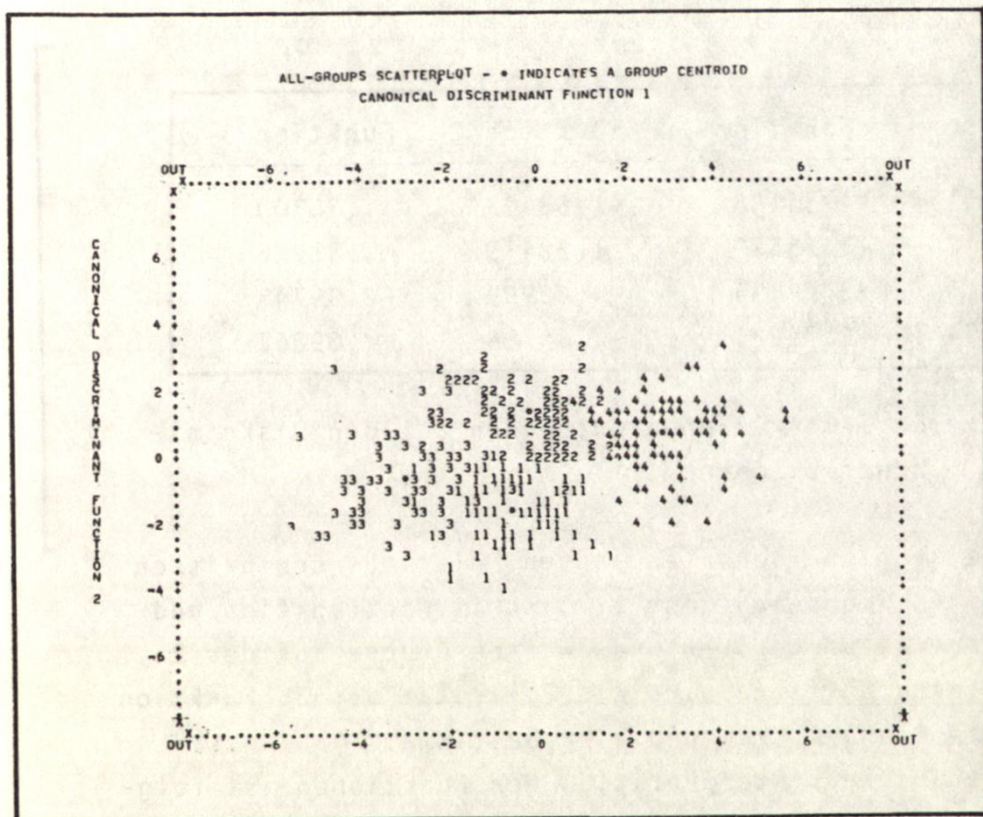


Abb. 43: Streudiagramm der vier Cluster in den Dimensionen "Allgemeine Arbeitszufriedenheit" (horizontal) und "Resignation" (vertikal)

Offensichtlich nehmen die Gruppen 3 und 4 hinsichtlich der besonders bedeutsamen 1. Diskriminanzfunktion extrem unterschiedliche Positionen ein. Die 2. Diskriminanzfunktion unterscheidet primär zwischen der ersten und zweiten Gruppe. Eine übersichtliche Darstellung bietet die folgende Tabelle. In ihr sind die Gruppenzentroiden aufgeführt, die als Ladungen der durchschnittlichen Diskriminanzwerte einer jeden Gruppe auf einer Diskriminanzfunktion aufzufassen sind.

Gruppe	Funktion 1	Funktion 2	Funktion 3
1	- .54156	-1.53403	.38300
2	- .25639	1.28479	.31226
3	-2.98404	- .68999	-2.09743
4	2.79921	.64786	.89267

Abb. 44: Lage der Gruppenzentroiden auf den Diskriminanzfunktionen

Abgesehen von der schon erwähnten Polarität der dritten und vierten Gruppe auf der 1. Diskriminanzfunktion und der Polarität der ersten und zweiten Gruppe auf der 2. Diskriminanzfunktion wird die Polarität der 3. Funktion durch die Gruppen drei und vier bestimmt.

Im Sinne unserer Interpretation der Funktionen ist folglich Gruppe 4 durch ein außerordentlich hohes Maß an betrieblicher Integration sowie geringer potentieller beruflicher Mobilität gekennzeichnet.

Gruppe 3 zeichnet geringe betriebliche Integration und hohe Mobilitätsbereitschaft aus. Gruppe 1 zeigt deutliche Resignationserscheinungen, relativ geringe betriebliche Integration ohne Mobilitätsneigungen. Gruppe 2 weist besonders geringe Resignation auf bei mittelmäßiger betrieblicher Integration und Mobilitätsneigung.

Abschließend zeigt die folgende Tabelle, daß unter Verwendung der drei Diskriminanzfunktionen 96,2% der Befragten korrekt einer Gruppe zugeordnet werden können. Dabei differenziert die Prognosefähigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Gruppen nur unwesentlich. Dies kann als Hinweis für eine sehr befriedigende Clusteranalyse angesehen werden (vgl. STEINHAUSEN/LANGER 1977, S. 170).

			Number of Predicted Group Membership Cases			
			351	352	353	354
Group	1	84	81 (96.4)	1 (1.2)	1 (1.2)	1 (1.2)
Group	2	88	1 (1.1)	84 (95.5)	0 (0.0)	3 (3.4)
Group	3	71	1 (1.4)	1 (1.4)	69 (97.5)	0 (0.0)
Group	4	100	1 (1.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	96 (96.0)

Abb. 45: Anteil korrekter Klassifikationen von Befragten der vier Cluster unter Verwendung der Diskriminanzfunktionen auf der Basis von 27 SAZ-Items (Prozentangaben in Klammern)

4.2.2 Die Diskriminanzanalyse auf der Basis der Subskalen

Wenn wir die Zielvorstellung realisieren wollen, durch eine spezifische Profilkonstellation Typen der Arbeitsorientierung und Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden, ist es für den weiteren Verlauf der Untersuchung erforderlich, auch neue Fälle anhand der gewonnenen Diskriminanzfunktionen den Typen oder Gruppen zuordnen zu können. Da dies im Hinblick auf die 36 Variablen der Gesamtskala ein zu umständliches Verfahren wäre, wollen wir im folgenden untersuchen, ob anhand der Subskalenwerte eine ausreichend zuverlässige Unterscheidung der Gruppenzugehörigkeit möglich ist.

Aus diesem Grunde führten wir eine weitere Diskriminanzanalyse auf der Basis der Subskalenrohwerte nach dem schon erprobten Verfahren der schrittweisen Diskriminanzanalyse durch (BMDP vgl. DIXON et al. 1979).¹⁾

Es ergab sich mit einer Prognosefähigkeit von 90,7 % eine nur unwesentliche Verringerung der diskriminierenden Kraft gegenüber der auf den 28 Items beruhenden Analyse. Dies kann unter Berücksichtigung der Ökonomie dieses Verfahrens als ein sehr befriedigender Wert angesehen werden.

Die schrittweise Diskriminanzanalyse bezieht die Variablen im Hinblick auf ihre Unterscheidungskraft in das Verfahren ein. Die "summary-table" (Abb.46) zeigt, daß zur Unterscheidung der vier Gruppen die Kombination der Dimensionen "Resignation" und "Wechselbereitschaft" sowie "Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeit" die größte Bedeutung besitzt.

Als offensichtlich irrelevant im Hinblick auf die Unterscheidung der Gruppen wurden die arbeitssituationsbezogenen Dimensionen "Firmenbewertung" und "Streß" nicht berücksichtigt.

¹⁾Infolge eines technischen Fehlers im SPSS-Programm "Diskriminant" wurde hier auf das BMDP-Programm zurückgegriffen.

Die in der dritten Spalte aufgeführten F-Werte (F Value to Enter or Remove) zeigt die Diskriminationskraft der jeweiligen Skala bezüglich der bei dem jeweiligen Schritt zu erklärenden Restvarianz der abhängigen Variable an. Der approximierte F Wert ist eine Transformation von WILKS Λ , die der F- Verteilung vergleichbar ist. Bei Schritt 1 entspricht dieser Wert dem F Wert der eindimensionalen Varianzanalyse (vgl. DIXON et al. 1979, S.717).

Step Number	Variable Entered	F Value to Enter or Remove	Approximate F-Statistic	Degrees of Freedom
1	9 RESI	163.7381	163.738	3.00 339.00
2	10 WECH	112.9993	136.865	6.00 676.00
3	8 FAEH	35.0804	104.749	9.00 820.32
4	4 FUEHR	26.1440	88.055	12.00 889.26
5	3 AUF	12.3292	74.016	15.00 925.19
6	5 MIT	13.0889	65.391	18.00 945.18
7	2 BEZ	7.2657	57.759	21.00 956.75

Abb. 46: Kennwerte der Diskriminanzanalyse zur Klassifikation der Cluster unter Verwendung der SAZ-Subskalen

Wie die Diskriminanzanalyse auf der Basis der Subskalen gezeigt hat, ist die Verwendung der Subskalen zur Differenzierung von Arbeitszufriedenheitsformen gegenüber der unzuverlässigen Verwendung der Einzelitems nur mit einem geringfügigen Informationsverlust verbunden.

Einer weiteren Anwendung des SAZ-Profiles steht also auch im Hinblick auf die durch dieses Modell nahegelegten interpretativen Möglichkeiten nichts im Wege.

4.3 Demographische Merkmale der Cluster

Die im Kontext unserer Modellanalyse durchgeführte Clusteranalyse erhält ihren Stellenwert primär aus ihrer Komplementarität zu der ansonsten dominierenden dimensional Analysis. Die aus der Diskriminanzanalyse resultierenden Dimensionen beschreiben die Unterschiede der Arbeitszufriedenheit von heterogenen Populationen, die zu einem nicht unerheblichen Teil durch die soziale Lagerung erklärbar sein dürften. Geschlecht, beruflicher Status usw. bedingen große Unterschiede im Bewußtsein, dem Lebensstil und der Arbeitsorientierung (z.B. JEFFCOTT et al. 1962, BROWN et al. 1964, MUMFORD/BANKS 1967, BRAUN/FUHRMANN 1970, LEMPERT/THOMSEN 1974, OSTERLAND 1975), deren Einfluß auf die gefundene Clusterstruktur zu kontrollieren ist. Aus diesem Grunde wollen wir kurz die demographischen Kennzeichen der Cluster skizzieren. Bei dieser Analyse wurden folgende Variable berücksichtigt:

1. der berufliche Status
2. das Geschlecht
3. das Alter
4. Vergleich zum Berufsstatus des Vaters
5. Bildung

Unter Berücksichtigung dieser Variablen (vgl. Anhang) können die Cluster folgendermaßen beschrieben werden:

Der zufriedene bzw. "integrierte" Cluster 4 hebt sich vom Durchschnitt der Befragten lediglich durch einen außerordentlich großen Anteil Angestellter (74 %) sowie solcher Personen ab, die im Vergleich mit ihrem Vater eine höhere berufliche Position erlangten.

Die sehr unzufriedene bzw. "nicht integrierte" Gruppe (Cluster 3) besteht demgegenüber überwiegend aus Arbeitern (69 %) und einem relativ großen Anteil Realschulabsolventen (30 %). Die geringe Arbeitszufriedenheit kann möglicher-

weise als Enttäuschung eines - durch die schulische Sozialisation bedingten - hohen Anspruchsniveaus durch den gegenwärtig erreichten niedrigen beruflichen Status verstanden werden.

Die beiden Cluster im mittleren Zufriedenheitsbereich wollen wir in einem gewissen Vorgriff auf die spätere Analyse als intrinsisch motiviert (Cluster 2) und extrinsisch motiviert (Cluster 1) unterscheiden. Cluster 1 besteht ganz überwiegend (73 %) aus Arbeitern. Ferner ist mit 50 % der Anteil an Frauen und mit 55 % der Anteil der über 40-jährigen überproportional hoch. Überdies ist das Bildungsniveau in dieser Gruppe außergewöhnlich niedrig. Cluster 2 besteht demgegenüber überwiegend aus Angestellten (66 %) männlichen Geschlechts (71 %) mit einem ganz außerordentlich geringen Anteil älterer Mitarbeiter (26 %). Dabei scheint hinsichtlich der Unterscheidung dieser beiden Cluster mit mittlerer Zufriedenheit (die sich primär in den Divergenzen der Profilausschläge unterscheiden), das Alter eine ausschlaggebende Bedeutung zu haben.

Die durch die Clusteranalyse unterschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit können also zum Teil als Ausfluß der sozialen Position der Befragten angesehen werden. Beruflicher Status, Bildung, Alter und Geschlecht sind wichtige Determinanten dieser Formen der Zufriedenheit.

5 Zur Konvergenz der empirischen Systeme "SAZ" und "SAK"
bei Identität des verwendeten numerischen Systems

Wir vergleichen im folgenden diese Ergebnisse mit dem reduzierten, von FELLMANN (1980) replizierten Modell von BRUGGEMANN et al. (1975). Dabei beschränken wir uns auf die ersten beiden Diskriminanzfunktionen, die inhaltlich denjenigen von FELLMANN (1980) weitgehend entsprechen.

	BRUGGEMANN/FELLMANN			FISCHER		
Zufriedenheitsformen nach BRUGGEMANN	Cluster Nr.	Arbeitszufriedenheit	Resignation	Cluster-Nr.	Arbeitszufriedenheit	Resignation
Resignativ-stabilisiert-Zufriedene	1	+	-	1	0	-
Resignativ-fixiert-Unzufriedene	2	-	-	3	-	0 -
Progressiv Zufriedene	3	+	+	4	+	0 +
Konstruktiv Unzufriedene	4	-	+	2	0	+

Abb. 47: Einordnung der Cluster der Untersuchung von FELLMANN (1980) und der Cluster der vorliegenden Untersuchung in das reduzierte Modell von BRUGGEMANN auf den Dimensionen "Allgemeine Arbeitszufriedenheit" und "(geringe) Resignation"

Die Übersicht macht die grundsätzliche Ähnlichkeit der erhaltenen Lösungen deutlich. Die Unterschiede beziehen sich primär auf das Ausmaß der Ausprägungen. Allerdings weisen

in der vorliegenden Untersuchung die "resignativ-stabilisiert-Zufriedenen" nur eine mittlere Zufriedenheit auf, die sogar noch geringfügig niedriger liegt als die Zufriedenheit der "konstruktiv Unzufriedenen". In der Resignationsdimension gibt es nur graduelle Unterschiede zum prognostizierten Modell für die Zufriedenheitsformen der "resignativ-fixiert Unzufriedenen" und der "progressiv Zufriedenen".

Die somit tatsächlich erzielte Konvergenz des normativ-deduktiven Ansatzes von BRUGGEMANN und unseres eigenen induktiven Vorgehens bestätigt zunächst einmal die Möglichkeit einer Unterscheidung von Zufriedenheitsformen nach den Dimensionen Zufriedenheit und Resignation.

Dennoch bleibt dieses Ergebnis insofern unbefriedigend, als der psychologische Status der Resignation unklar bleibt. FELLMANN (1980) hatte festgestellt, daß Resignation nicht - wie im BRUGGEMANN-Modell unterstellt - mit Arbeitszufriedenheit negativ korreliert, indem Resignation (=Anspruchsenkung) Zufriedenheit ermöglicht. Im allgemeinen ist sogar eine positive Korrelation festzustellen. Streng formuliert sinkt also die geäußerte Zufriedenheit mit zunehmender geäußerter Resignation. Lediglich bei dem Formtyp der "resignativ-stabilisiert Zufriedenen" zeichnet sich ein negativer Zusammenhang ab (FELLMANN 1980, S. 267.).

Tendenziell ergibt sich aus unseren eigenen Daten ein ähnlicher Zusammenhang. Die Korrelationen zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit (Items S17 und S21) und der Subskala Resignation sahen für die Cluster folgendermaßen aus:

Cluster 1	$r = -.05$
Cluster 2	$r = +.17$
Cluster 3	$r = +.15$
Cluster 4	$r = +.01$

Abb. 48: Korrelationen zwischen dem Index allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Resignation bei den vier Clustern (Pearsons r).

Die Korrelationen sind zwar insgesamt gering, aber tendenziell ergeben sich zwei Formen geäußerter Resignation: Die eine Form ist von einem negativen, die andere von einem zumindest neutralen affektiven Tonus im Sinne von Zufriedenheit begleitet.

Diese Tatsache verdeutlicht die Notwendigkeit, die Randbedingungen zu klären, die den differentiellen Zusammenhang von Resignation und Arbeitszufriedenheit bei verschiedenen Subpopulationen bewirken.

Der nach den bisherigen Darlegungen dem Typ der resignativ-stabilisiert Zufriedenen nahekommende Cluster 1 unserer Untersuchung wies als demographische Besonderheiten einen hohen Anteil von Arbeitern gegenüber Angestellten, Frauen gegenüber Männern, Personen mit geringer Bildung und höherem Alter auf.

Eine Zusammenschau dieser Ergebnisse mit denen von FELLMANN legt nun die These nahe, daß die Merkmale Arbeiter, Frau, niedrige Bildung und höheres Alter geeignet sind, die Äußerungen von Resignation bei ungeminderter oder sogar steigender geäußerter Zufriedenheit zu fördern. Unter dieser Voraussetzung kann vermutet werden, daß die Randbedingungen für den differentiellen Zusammenhang von Resignation und Arbeitszufriedenheit zu einem wesentlichen Teil soziale Variable sind. Weitere Randbedingungen bleiben zu prüfen.

6 Konsequenzen für ein allgemeines Modell der Arbeitszufriedenheit

Der zweite Pfad unserer Modellanalyse legt zunächst eine andere Dimensionierung des Arbeitszufriedenheitskonzeptes nahe als die zuvor durchgeführten Faktorenanalysen. Er bestätigt somit die Notwendigkeit, die modellbildenden Wirkungen der statistischen Verfahren bei einer Konzeptionsentwicklung zu berücksichtigen.

Rekapitulieren wir noch einmal die unterschiedlichen modellbildenden Implikationen der beiden Pfade der Modellanalyse.

Die Faktorenanalysen erzeugen eine Ähnlichkeitsmatrix der Merkmale, aufgrund derer eine Dimensionalität des Varianzraumes ermittelt wird. Unter Verwendung der auf der Faktorstruktur basierenden Faktorwerte könnten nun beliebige Populationen unterschieden werden. Demgegenüber beginnt die Clusteranalyse mit einer Differenzierung von Gruppen auf der Basis des vorgegebenen Merkmalraumes, dessen Dimensionalität dann unter Berücksichtigung seiner Diskriminationsfähigkeit dieser Gruppen bestimmt wurde.

Beide Vorgehensweisen haben teilweise übereinstimmende Ergebnisse erzielt. Resignation und Wechselbereitschaft wurden als unabhängige Dimensionen abgegrenzt. Diese sind neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (im Sinne einer Aspektbewertung) für die Unterscheidung von Formen der Arbeitszufriedenheit in heterogenen Populationen wichtig. Dagegen spielt die differentielle Bewertung der verschiedenen Aspekte der Arbeit für die Differenzierung von Gruppierungen von Beschäftigten keine besondere Rolle. Da die Cluster weitgehend sozial-strukturell bestimmt zu sein scheinen, wird man die hier gefundenen Dimensionen auch als besonders geeignet ansehen können, sozial-strukturell bedingte Unterschiede in der Bewertung von Arbeit zu beschreiben.

Es stellt sich nun die Frage, welche allgemeineren Konzepte durch diese Dimensionen repräsentiert werden.

Dem Grundgedanken der Modellbildung entsprechend erwarten wir, daß die hier erhaltenen Dimensionen durch den Zeitpunkt der Erhebung, die befragten Populationen, das verwendete empirische und numerische System bedingte Repräsentationen allgemeinerer Konzepte darstellen. Wir wollen deshalb die hier in Rede stehenden SAZ-Dimensionen hypothetisch in Beziehung setzen zu anderen geeignet erscheinenden allgemeineren Konzepten. So ist eine gewisse Ähnlichkeit der hier vorgefundenen Dimensionen mit den von BRUGGEMANN u.a. (1975, S. 132) postulierten Prozessen, die zu den unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit führen, unverkennbar:

BRUGGEMANN u.a. (1975)	Aus der Diskriminanzanalyse folgende SAZ - Dimensionen
1. Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen	1. Zufriedenheit mit Aspekten der Arbeit
2. Anspruchsniveau	2. Bewußtsein des Anspruchsniveaus bzw. Selbstbewertung (Resignation)
3. Problemlösung	3. Handlungstendenz (Wechselbereitschaft)

Abb. 49: Prozesse der Arbeitszufriedenheit

Möglicherweise kann man auch Parallelen ziehen zu den von OSGOOD et al.(1957) ermittelten Bedeutungsdimensionen:

Die Zufriedenheit kann unschwer als evaluativer Faktor und die Wechselbereitschaft als Aktivitätsfaktor verstanden werden.

Schließlich könnte Resignation als der negative Pol eines Potenzfaktors angesehen werden, da der Verzicht auf Ansprüche eine gewisse "Schwäche" signalisiert. Allerdings lassen sich auch noch andere Subskalen der SAZ dem Potenzialfaktor zuordnen, wie etwa "Streß" und "Entfaltung und Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeiten".

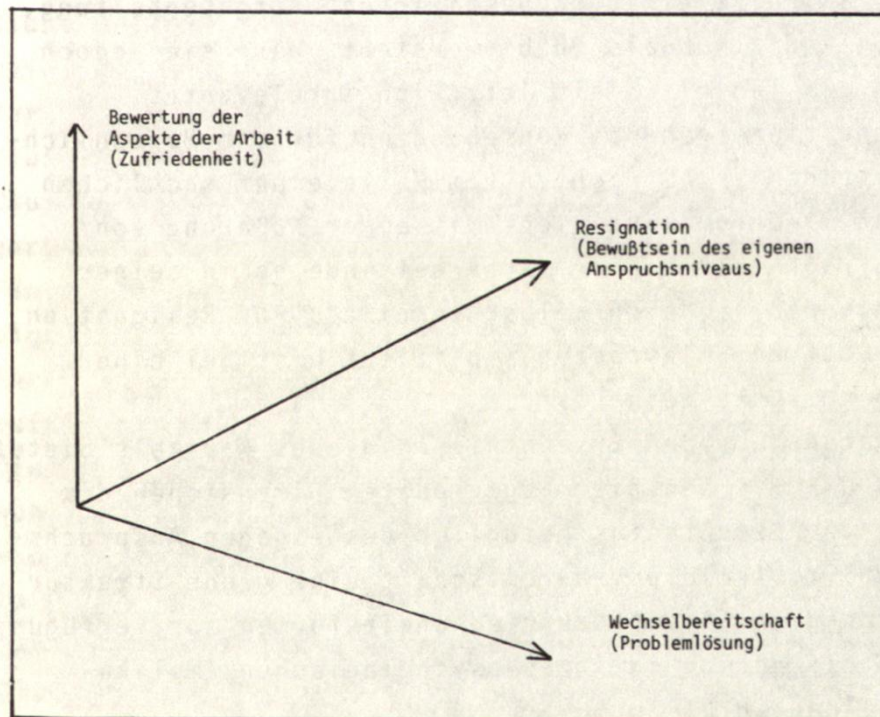


Abb. 50: Hypothetische Grunddimensionen der Arbeitszufriedenheit auf der Basis der Diskriminanzfunktionen der Cluster

Für das hier gezeigte dreidimensionale Modell der Arbeitszufriedenheit muß deshalb der Vorbehalt weiterer Prüfungen einer Generalisierbarkeit der hier gefundenen Dimensionen gemacht werden.

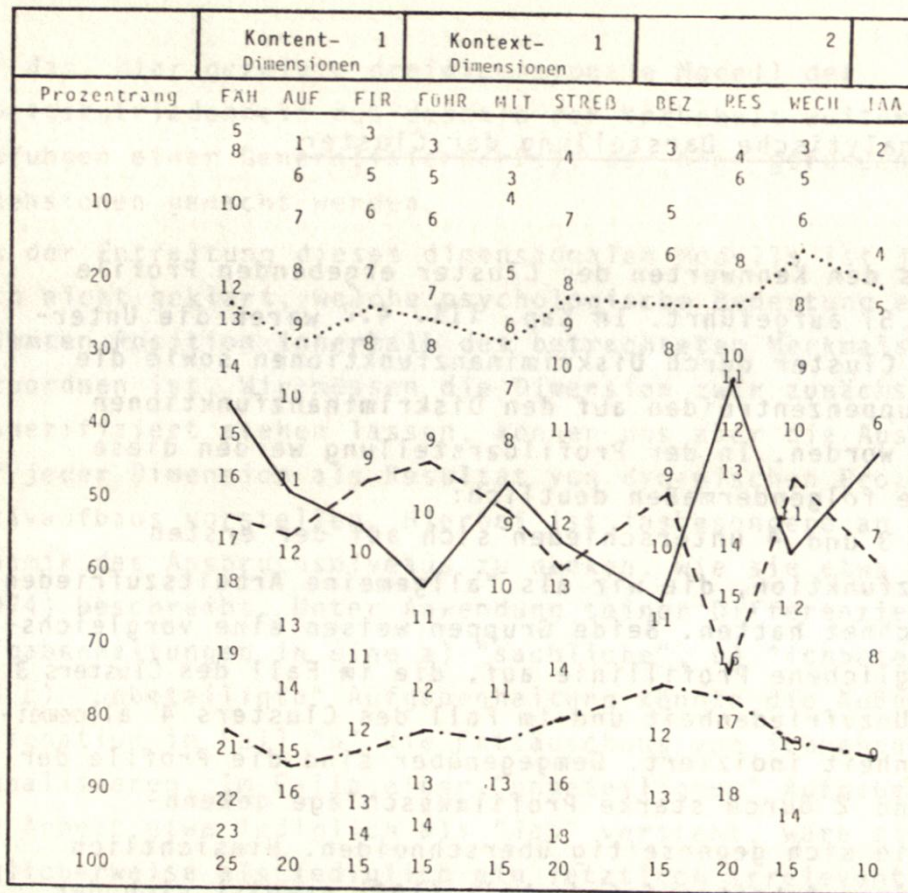
Mit der Entfaltung dieses dimensional Modells ist jedoch noch nicht geklärt, welche psychologische Bedeutung einer bestimmten Position innerhalb des betrachteten Merkmalsraumes zuzuordnen ist. Wir müssen die Dimension zwar zunächst recht unspezifiziert stehen lassen, können uns aber die Ausprägungen auf jeder Dimension als Resultat von dynamischen Prozessen des Motivaufbaus vorstellen. Hierbei ist insbesondere an die Dynamik des Anspruchsniveaus zu denken, wie sie etwa HECKHAUSEN (1974) beschreibt. Unter Anwendung seiner Differenzierung von Aufgabenhaltungen in eine a) "sachliche", b) "ichbeteiligte" und c) "unbeteiligte" Aufgabenhaltung könnte die Äußerung von Resignation im Fall "b" die Enttäuschung von ichnahen Motiven signalisieren. Im Falle einer "unbeteiligten" Aufgabenhaltung, die Arbeit etwa lediglich als "Job" versteht, wäre sie jedoch möglicherweise als lediglich ein letztlich irrelevantes Epiphänomen ohne tiefergehende Konsequenzen für die Persönlichkeit des Arbeitenden zu betrachten. Im Falle einer sachlichen Aufgabenhaltung wiederum wäre nicht mit einer Äußerung von Resignation zu rechnen, da hier der Arbeitende so in seiner Aufgabe aufgeht, daß er "sich selbst vergißt". Für Resignation, die einen eindeutigen Selbstbezug impliziert, ist bei einer solchen Aufgabenhaltung kein Platz.

Als Schlußfolgerung aus den Erkenntnissen dieses Kapitels bietet sich u. E. an, daß mit den hier abgegrenzten Dimensionen der Zufriedenheit, des Bewußtseins bezüglich des eigenen Anspruchsniveaus und der Problemlösungsbereitschaft eine grobe Struktur zur Unterscheidung von Arbeitszufriedenheitsformen zur Verfügung gestellt wird, die jedoch in ihren psychologischen Implikationen noch vieldeutig bleibt.

7 Profilanalytische Darstellung der Cluster

Die sich aus den Kennwerten der Cluster ergebenden Profile sind in Abb. 51 aufgeführt. In Kap. III. 4.2 waren die Unterschiede der Cluster durch Diskriminanzfunktionen sowie die Lage der Gruppenzentroiden auf den Diskriminanzfunktionen beschrieben worden. In der Profildarstellung werden diese Unterschiede folgendermaßen deutlich:

Die Cluster 3 und 4 unterschieden sich auf der ersten Diskriminanzfunktion, die wir als "allgemeine Arbeitszufriedenheit" bezeichnet hatten. Beide Gruppen weisen eine vergleichsweise ausgeglichene Profillinie auf, die im Fall des Clusters 3 allgemeine Unzufriedenheit und im Fall des Clusters 4 allgemeine Zufriedenheit indiziert. Demgegenüber sind die Profile der Cluster 1 und 2 durch starke Profilausschläge gekennzeichnet, die sich gegenseitig überschneiden. Hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (IAA) erweist sich der Cluster 1 als nur geringfügig unzufriedener gegenüber dem Cluster 2. Die Beschäftigten des Clusters 1 weisen eine geringere Zufriedenheit im Hinblick auf die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten anwenden zu können, sowie eine relativ große Resignation auf. Andererseits sind sie mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten sowie mit der Bezahlung vergleichsweise zufrieden. Demgegenüber erweisen sich die Beschäftigten des Clusters 2 als nahezu ebensowenig resigniert wie die Beschäftigten des Clusters 4, sind aber im Hinblick auf alle anderen Dimensionen vergleichsweise unzufrieden, insbesondere im Hinblick auf den Führungsstil des Vorgesetzten, die Bezahlung und die Wechselbereitschaft. Die Divergenz zwischen Cluster 1 und Cluster 2 in der Dimension Resignation war in der Diskriminanzanalyse aus der Lage der Gruppenzentroiden beider Cluster auf der zweiten Diskriminanzfunktion (vgl. Abb. 44) zu erkennen. Schließlich ist die Wechselbereitschaft



Legende:

- FAH Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten
- AUF Aufstiegsmöglichkeiten
- FIR Firmenbewertung
- FJHR Führungsstil
- MIT Respektierung und Mitbestimmung
- STREB Belastung und Arbeitsstreß
- BEZ Bezahlung
- RES Resignation
- WECH Wechselbereitschaft
- IAA Index "Allgemeine Arbeitszufriedenheit"

- 1) Faktoren 2. Ordnung
- 2) In der Faktorenanalyse 2. Ordnung nicht zugeordnet

Abb. 51: SAZ-Profile der Cluster

auch für das niedrige Zufriedenheitsniveau des Clusters 3 noch vergleichsweise hoch, während sie bei dem gemäßigt unzufriedenen Cluster 1 vergleichsweise gering ist. Diese Profilausschläge sind zwar nicht groß, bilden aber den Hintergrund für die unabhängige Varianz der dritten Diskriminanzfunktion.

Eine so geartete formale Profilbeschreibung kann bei der betrieblichen Analyse - etwa im Vergleich von Abteilungen - erheblichen pragmatischen Nutzen haben, indem z.B. der Führungsstil in einer Abteilung oder auch die Aufstiegschancen als unzureichend diagnostiziert werden können.

Im Rahmen unserer Modellanalyse wollen wir jedoch einen Schritt weitergehen und Formen der Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Dabei sind die Bestimmungsgründe der Cluster bzw. der durch die Cluster repräsentierten Formen der Arbeitszufriedenheit zu analysieren und die aus ihnen folgenden Verhaltensweisen zu überprüfen. Im Sinne einer Messung mit Werkzeugfunktion würde es ausreichen, externe Kriterien auf ihre Korrespondenz mit der Clustertypologie hin zu überprüfen, um die empirische Bedeutsamkeit des Konzeptes zu gewährleisten. So wäre etwa zu untersuchen, welche Profilform mit einer hohen Leistung, geringer Kündigungsrate, guter Gesundheit etc. verbunden ist. Ein solches Vorgehen ist etwa im Rahmen der Personalauswahl üblich, indem bestimmte "Sollprofile" unter Rückgriff auf die Eigenschaften von erfolgreichen Mitarbeitern erstellt werden, die die Mindestanforderungen für die einzustellenden Mitarbeiter festlegen. Auf einige Kriterien werden wir noch gesondert eingehen.

8 Korrelate der Subskalen des SAZ-Profiles

8.1 Einführung

Bevor wir in der Analyse der Urteilsdynamik weiter fortfahren und die Art und Bedeutung von Merkmalskombinationen des erhaltenen Modells diskutieren, sollen in diesem Kapitel Korrelate der einzelnen SAZ-Dimensionen untersucht werden, um das tatsächlich erfaßte Bedeutungsspektrum des Gesamtkonstrukts besser abgrenzen zu können. Wir vermuten auch hier, daß die logisch begründete Gültigkeit der Tests, die eine unmittelbare Korrespondenz des Zufriedenheitsurteils mit der objektiven Situation voraussetzt, nur in geringem Maße gegeben ist. Z.B. wird zu prüfen sein, in welchem Ausmaß die Bezahlungszufriedenheit mit dem tatsächlichen Verdienst korreliert. Wir hatten dies als das Problem der Modelladäquanz bezeichnet (Kap. II.2.4), weil man etwa im Rahmen von Maßnahmen der Organisationsentwicklung eine solche Korrespondenz voraussetzt. Der größere Teil der von uns verwendeten Kriterien prüft jedoch weniger diese äußere Gültigkeit als vielmehr die innere Gültigkeit (vgl. LIENERT 1969). Es werden dabei Paralleltests oder parallele Kriterien verwendet, die inhaltlich mit der zu messenden Dimension konvergieren. In diesen Fällen wird dann die Kriterienvalidität dieser konvergenten Tests zu befragen sein. Andere Kriterien sind jedoch eher geeignet, Elemente des Bezugssystems aufzuzeigen, die die Urteile beeinflussen. Die Kriterien werden im Hinblick auf ihre konvergente bzw. diskriminante Validität (vgl. CRONBACH & MEEHL 1955) bezüglich der verschiedenen SAZ-Subskalen diskutiert.

Da das SAZ-Profil im Prinzip weitgehend unabhängige Dimensionen enthält, muß eine diskriminante Validität als erwünscht angesehen werden.

Bei einer Reihe von Kriterien gibt es jedoch einen bestimmten Bereich gemeinsamer Variation, der inhaltlich begründet werden kann.

So ist zu erwarten, daß Beschäftigte, die für sich gute Aufstiegsmöglichkeiten sehen, auch mit der Möglichkeit zufrieden sind, ihre Fähigkeiten zu entfalten.

Der entgegengesetzte Fall, daß nämlich diejenigen, die ihre Fähigkeiten glauben entfalten zu können, auch gute Aufstiegschancen sehen, ist allerdings seltener gegeben.

Die Kriterien können schließlich im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit antezedente sowie konsequente Variable darstellen oder aber einfache Korrelate, die als "Begleiterscheinung" von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit zu werten sind, ohne daß eine unmittelbare Kausalität nahe liegt.

Bei dieser Analyse greifen wir auf die Einzeluntersuchungen unseres Datensatzes zurück.

Eine Reihe von Kriterien waren von Anfang an als Validitätskriterien geplant; hinsichtlich anderer befanden wir uns jedoch in der für eine Sekundäranalyse typischen Situation (vgl. SCHEUCH 1967, KLINGEMANN/MOCHMANN 1975), vorgegebene Fragen als Indikatoren in dem von uns erwähnten Kontext zu verwenden.

Dies erklärt gewisse Umwege in der Begründung von Zusammenhängen, die bei einer hypothesengeleiteten Untersuchung vermieden worden wären.

Zur Kennzeichnung der jeweils verwendeten Population sei auf den Anh. 5 verwiesen, in dem sich eine kurze Beschreibung aller untersuchten Populationen befindet.

Soweit wir bei den Kriterien eine Äquidistanz der Skalenpunkte sowie eine Normalverteilung nicht ausschließen mußten, wurde als Zusammenhangsmaß der Korrelationskoeffizient von PEARSON verwendet (zur Koeffizientenwahl vgl. ALLERBECK 1978). Lag ein Nominalskalenniveau vor, wurden einfaktorielle Varianzanalysen bzw. im Falle dichotomer Merkmale t-Tests berechnet (SPSS-Prozeduren "BREAKDOWN" bzw. "t-Test" vgl. NIE et al. 1975). Diese Verfahren prüfen die Hypothesen H_0 , daß sich die Mittelwerte zweier (t-Test) bzw. mehrerer Stichproben (einfaktorielle Varianzanalyse) nicht unterscheiden. Hinsichtlich der kontinuierlichen Variable wird Normalverteilung sowie Varianzhomogenität der Stichproben vorausgesetzt. Lagen beim Vergleich zweier Stichproben inhomogene Varianzen vor, wurde ein entsprechender t-Test für Stichproben mit inhomogenen Varianzen verwendet (vgl. NIE et al. 1975).

Die in den Tabellen aufgeführten Signifikanzangaben stellen bei den meisten von uns verwendeten Stichproben nur einen schwachen Gradmesser für den Aussagegehalt der überprüften Zusammenhänge dar. Im Fall der Korrelationskoeffizienten ist eine Schätzung über die Bildung des Determinationskoeffizienten leicht möglich. Im Fall der Unterschiedsanalysen ist jedoch der Rückgriff auf das Signifikanzkriterium notwendig, da bislang noch keine "Mindestbeträge" für die Mittelwertsunterschiede inhaltlich begründet werden konnten. Die Signifikanztests sind im Fall der PEARSON-Korrelation sowie des t-Tests einseitig, da sich einseitige Hypothesen formulieren lassen.

8.2 Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten

Für die Überprüfung der Validität dieses Subtests stehen uns Kriterien unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades zur Verfügung. Zunächst verwenden wir zwei Items aus dem Bedürfnis-Fragebogen von FREUND (1972), der eine Operationalisierung der Bedürfnishierarchie nach MASLOW (1954) in Anlehnung an SCHAFFER (1953), PORTER (1961) und BEER (1968) zum Ziel hatte. Plausiblerweise sind alle drei Items der Dimension "Selbstverwirklichung" zuzuordnen (FREUND 1973, S. 67), bzw. in der Terminologie HERZBERGS als "intrinsisch" zu klassifizieren. Bei allem Vorbehalt, den wir gegenüber einer stringenten Operationalisierbarkeit des MASLOWschen Modells hegen, ist auf einer rein plausiblen Ebene eine Korrespondenz zwischen der durch die SAZ-Subskalen erfaßten Dimension "Entfaltung und Anwendung von Fähigkeiten" und der dynamischen Konzeption der "Selbstverwirklichung" bei MASLOW zu erkennen.

Das Ausmaß der Zufriedenheit soll primär mit der Frage nach der Möglichkeit von Bedürfnisbefriedigung in diesem Bedürfnisfragebogen (z.B. "Verantwortung tragen - wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?") korrelieren. Die Möglichkeit, Verantwortung zu tragen, erweitert die Chancen, das eigene Fähigkeitenpotential anzuwenden. Dieser Zusammenhang dürfte sich insbesondere bei solchen Tätigkeiten manifestieren, bei denen ein hohes Maß an Verantwortungsbewußtsein vorausgesetzt werden kann. Dies trifft auf die befragte Population von Industriemeistern zu. Die dargestellten Korrelationen (vgl. Abb. 52, Zeile 2) zeigen, daß die Subskala "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten" die höchste Korrelation von allen Dimensionen aufweist. Ein weiteres Item aus dem Bedürfnisfragebogen von FREUND (1972)

Abb. 52: Korrelate der SAZ-Subskala:
Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten

SAZ-Dimensionen Kriterium	Anwendung v. Fähigkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten	Firmenbewertung	Führungsstil	Mitbestimmung	Streß	Bezahlung	Re-sig-nation	Wechsel-bereit-schaft	I A A
Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit-Verantwortung tragen (FREUND 1972)	.58*	.35*	.33*	.32*	.19	.01	.16	.13	.34*	.43*
Möglichkeit, Erlerntes u. meine speziellen Fähigkeiten b.d.A. anzuwenden. (FREUND 1972)	.44*	.34*	.19	.34	.20*	.08	.13	.10	.14	.21*
Müssen Sie in letzter Zeit eine für Ihre Ausbildung un-qualifizierte Tätigkeit aus-führen? (BEHREND 1978)	.39*	.22*	-.05	.14	.19	.09	.26*	.16*	.31*	.26*
Objektive Komplexität (OELFEN/ROSE 1973)	.17*	-.01	-.23*	-.01	.16	.03	-.01	.37*	-.05	.01

1=Pearson Corr
2=T-Test
3=F-Werte der Varianzanalyse

*p ≤ 0,05

"Möglichkeit, Erlerntes und meine speziellen Fähigkeiten bei der Arbeit anzuwenden" ist ebenfalls als ein leichtes Kriterium im Hinblick auf diese Subskala anzusehen, da der Inhalt dieser Fragestellung derjenigen in der Subskala stark ähnelt.

Als konkreter und objektiver ist die Frage einzuschätzen: "Müssen Sie in letzter Zeit eine für ihre Ausbildung unqualifizierte Tätigkeit ausführen?"

Diese Frage wurde Beschäftigten in Druckereibetrieben gestellt, in denen die Einführung neuer Technologien für einen erheblichen Teil der Beschäftigten die Gefahr einer Dequalifikation heraufbeschwor.

Die Korrelationen lassen klar erkennen, daß die Dequalifikation sich erwartungsgemäß primär in einer geringeren Zufriedenheit mit der Anwendungsmöglichkeit eigener Fähigkeiten niederschlug.

Im übrigen zeigt die Bewertung der Firmen, daß das Verschulden an der Dequalifizierung von den Betroffenen bemerkenswerterweise nicht einfach der Betriebsleitung zugeschrieben wurde.

Andererseits wird das persönliche Interesse an einer Änderung der Situation in der erhöhten Wechselbereitschaft sichtbar.

Als letztes Kriterium dient der objektive Handlungsspielraum.

Ein Grundgedanke bei den Maßnahmen zu Humanisierung der Arbeit war das Bestreben, durch Anreicherung von

sinnentleerten Tätigkeiten die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern. Diese Anreicherung wurde begrifflich als Erweiterung des Handlungsspielraums gefaßt (z.B. Ulich 1972, Müller-Böling 1978).

Die Variable 'objektiver Handlungsspielraum' wurde im vorliegenden Fall durch ein Expertenrating generiert. Als Experten fungierten 2 Vertreter der Unternehmensleitung, 2 Vertreter des Betriebsrates sowie das 3-köpfige Forschungsteam (vgl. Rose 1973, Oelfen 1974). Die im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze wurden von den Experten besichtigt und drei Ausprägungen der Variablen 'Handlungsspielraum' zugeordnet, die von 'monoton' bis 'komplex' reichte.

Bei dieser Einstufung wurden sowohl Elemente des Tätigkeitsspielraums TSR wie des Entscheidungs- und Kontrollspielraums ESR mit berücksichtigt (Ulich 1972, Ulich u.a. 1973, Bruggemann u.a. 1975).

Dabei beschreibt der TSR die horizontale Dimension der Arbeitszerlegung. Er wird bestimmt durch den individuellen Freiheitsraum gegenüber technisch bedingten Regelungen sowie dem damit zusammenhängenden Ausmaß repetitiver Vollzüge. Der ESR bezieht sich dagegen auf die Kompetenzzuweisung hinsichtlich planender, ausführender und kontrollierender Aktivitäten.

Die Korrelationen in Abb. 52 zeigen, daß die Zufriedenheit mit der Einbringung eigener Fähigkeiten bei steigendem Handlungsspielraum in der Tat zunimmt.

Ein besonders enger Zusammenhang zeigt sich jedoch mit der Skala "Resignation", der noch zu besprechen ist.

Aus der letzten Zeile in Abb. 52 ist zu entnehmen, daß insbesondere allgemeine Arbeitszufriedenheit (IAA) nicht

mit der objektiven Komplexität der Arbeitsaufgaben kovariiert. Unsere Ergebnisse stehen in Übereinstimmung mit den dargestellten Ergebnissen von Den HERTOG 1978 und ERNST et al. (1981), die nach Aufgabenerweiterung bzw. Bereicherungsmaßnahmen keinen nennenswerten Anstieg in der Zufriedenheit feststellten.

Die Ergebnisse zeigen aber zugleich, daß ein globales Zufriedenheitsmaß offensichtlich zu unspezifisch ist, um den intendierten Sachverhalt zu erfassen.

So steigt die Zufriedenheit mit der Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeiten mit der objektiven Komplexität. Die Korrelation ist allerdings recht gering und läßt auch bei dieser recht spezifischen Dimension der Arbeitszufriedenheit die Wirksamkeit eines differenziellen Anspruchsniveaus vermuten.

Den engsten Zusammenhang weist in unserer Untersuchung die Dimension 'Resignation' auf. Sie zeigt, daß mit geringerer Komplexität das Ausmaß an resignativer Haltung zunimmt.

Bei den Moderatorvariablen fällt sowohl der enge Zusammenhang zur Intelligenz wie auch zur Aufgabenerweiterungsängstlichkeit auf. Der Zusammenhang des Handlungsspielraums zur Intelligenz ist nach den bisherigen Ergebnissen durchaus dialektisch: Zulängliche Intelligenz ist auch im gewerblichen Bereich die unbedingte Voraussetzung für die Übernahme anspruchsvollerer Tätigkeiten.

Andererseits hat sich gezeigt, daß ein Nachlassen der intellektuellen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter insbesondere dann auftritt, wenn die geistigen Funktionen nicht beansprucht und dadurch auch nicht trainiert werden (LEHR u.a. 1970). Auch die bei geringerer Komplexität der Aufgaben größere Ängstlichkeit bezüglich Arbeitserweiterungsmaßnahmen dürfte sowohl durch betriebliche wie auch außerbetriebliche Erfahrungen gestützt werden.

Fazit

Die Subskala "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten" weist mit konvergenten subjektiven Korrelaten den erwartungsgemäß hohen Zusammenhang auf.

Zugleich hat sie gegenüber den meisten anderen SAZ-Subskalen eine brauchbare diskriminierende Kraft.

Lediglich die Subskala "Aufstiegsmöglichkeiten" weist regelmäßig signifikante, aber doch geringere Korrelationen mit den entsprechenden Kriterien auf.

Man wird also in verschiedenen Zusammenhängen eine Konfundierung beider Skalen erwarten können.

Grundsätzlich wird man davon ausgehen können, daß eine komplexere Tätigkeit auch mehr Chancen bietet, Befriedigung hinsichtlich der Anwendung eigener Fähigkeiten zu empfinden.

Die Prüfung dieser Thesen ergab einen zwar positiven, quantitativ aber geringfügigen Zusammenhang zwischen objektiver Komplexität und Zufriedenheit in dieser Dimension. Es ist also zu erwarten, daß die Zufriedenheit mit der Anwendungsmöglichkeit der eigenen Fähigkeiten in erheblichem Ausmaß anspruchsabhängig ist.

8.3 Aufstiegsmöglichkeiten

Die Bewertung der Aufstiegsmöglichkeiten scheint in besonderer Weise anspruchsbabhängig zu sein.

Außerdem ist sie mit anderen Aspekten der Arbeit stark konfundiert, wodurch eine diskriminante Validierung erschwert wird. Diese beiden Aspekte sind zunächst zu erläutern.

Die Anspruchsabhängigkeit im Hinblick auf Aufstiegschancen ist schon in frühen Untersuchungen belegt. Nach STOUFFER et al. (1949) war die Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen bei der Luftwaffe am größten, obwohl sie objektiv in diesem Truppenteil am besten waren. Demgegenüber war die Zufriedenheit mit dem Beförderungssystem bei Wachbataillionen, die praktisch keine Aufstiegschancen boten, am größten (zit. nach SCHMIDTCHEN 1981). SPECTOR (1956) kam aufgrund einer experimentellen Untersuchung zu dem Ergebnis, daß Situationen, die wenig Aufstiegschancen bieten, größere Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen bewirken als Situationen, die objektiv größere Chancen bieten. Es sei deshalb günstiger, die Erwartungen hinsichtlich der Aufstiegschancen eher niedrig zu halten. Ob allerdings unter solchen Bedingungen die aufstiegsmotivierten Mitarbeiter im Betrieb behalten werden können, dürfte fraglich sein.

Angesichts der letztlich geringen Zahl höherer Positionen ist die Wahrscheinlichkeit der Frustration von geweckten Erwartungen außerordentlich groß. Die potentiell motivierende Wirkung von Aufstiegshoffnungen schlagen um in Frustration und Unzufriedenheit, wenn die erste konkretisierte Erwartung enttäuscht wird. Dies kann sich z.B. in erhöhten Fehlzeiten (PATCHEN 1960) oder Kündigungen (WATERS/ROACH 1971) bemerkbar machen.

Andererseits hat der tatsächlich erfahrene Aufstieg ganz erhebliche positive Wirkungen auf die Zufriedenheit und das Selbstwertgefühl (SPECTOR 1956, HERZBERG et al. 1959). Diese Ergebnisse lassen starke Akzentuierungen in der Bewertung dieser Dimensionen erwarten.

Ein besonderes Problem für eine differentielle Validierung der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten liegt darin begründet, daß mit dem Aufstieg eine fundamentale Veränderung nicht nur der Arbeitssituation, sondern auch des gesamten beruflichen Umfeldes verbunden ist. So resultieren aus einem Aufstieg ein höherer Sozialstatus, eine komplexere (interessantere) Tätigkeit, die das Bewußtsein einer Entfaltung der Persönlichkeit fördern kann, eine größere Identifikation mit den Unternehmenszielen, eine bessere Bezahlung u.a.m. (vgl. ROSENSTIEL u.a. 1972).

Diese Kontamination des Aufstiegs mit anderen Variablen der Arbeitssituation erschwert natürlich eine diskriminante Validierung dieser Skala. Externe Kriterien dürften dementsprechend über die Beziehungen zur Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen hinaus auch mit den Subskalen "Anwendung von Fähigkeiten", "Firmenbewertung", "Respektierung und Mitbestimmung" und Bezahlung kovariieren.

Wir wollen im folgenden zunächst das Problem des Realitätsgehaltes dieses Zufriedenheitsurteils aufzeigen und anschließend motivationale Korrelate der Aufstiegszufriedenheit erläutern.

Zur Prüfung der "Anspruchsabhängigkeit" der Urteile ist nach der Kontrastgruppenmethode eine Population mit geringen Aufstiegchancen einer solchen mit größeren Aufstiegchancen gegenüberzustellen.

Dies ist relativ leicht möglich durch eine Gegenüberstellung der Aufstiegszufriedenheit von Frauen gegenüber Männern. Sowohl in der Arbeiter- wie der Angestellten-schicht sind Frauen in ihren objektiven Aufstiegchancen benachteiligt (vgl. z.B. HOFBAUER 1978, 1979). Dieser Tatbestand galt zumindest bis vor einigen Jahren auch im Hochschulbereich (ANGER 1960), und es müßte noch zu klären sein,

ob sich dieser Tatbestand im letzten Jahrzehnt tatsächlich fundamental geändert hat. Die Varianzanalyse (Abb. 53) weist ein signifikantes Ergebnis aus. Die absoluten Unterschiede sind zwar gering, weisen aber sogar eine größere Aufstiegszufriedenheit der weiblichen Angestellten gegenüber ihren männlichen Kollegen auf. Es wird also deutlich, daß die Anspruchsabhängigkeit der Urteile über die Aufstiegsmöglichkeiten als relativ groß angesehen werden muß.

	\bar{x}	s	N
Arbeiter	11.6	3.7	505
Angestellte (männlich)	11.8	3.6	802
Arbeiterinnen	11.8	3.1	97
Angestellte (weiblich)	12.4	3.5	495
F= 4.4 p < .01			

Abb. 53: Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten, differenziert nach beruflichem Status und Geschlecht

Die Überlegung, welche motivationalen Strebungen das Urteil über die Aufstiegsmöglichkeiten beeinflussen, führt unter der Prämisse dissonanztheoretischer Annahmen zu der Vermutung, daß Personen, für die der Aufstieg zum subjektiven Erwartungshorizont gehört, geneigt sind, die Aufstiegschancen zu akzentuieren. PRESTHUS (1962 dt. 1966) dif-

ferenzierte den "Aufsteigenden" als ein Anpassungsmuster von Personen, die nach Anerkennung, Beförderung und Prestige streben. Ohne hier die Frage nach der Verbreitung oder der exakten Abgrenzung dieses Typs behandeln zu wollen (vgl. MAYNTZ 1966a), greifen wir auf einige von PRESTHUS genannte Charakteristika des Aufsteigenden als Kriterien für motivationale Akzentuierungen zurück. Korrelationen zwischen den Handlungs- und Denkweisen, die dem Aufsteigenden zugeschrieben werden, mit dem Zufriedenheitsurteil hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten können als Hinweis auf die motivationale Beeinflussung des Urteils bzw. für die wirksamen Elemente des Bezugssystems gewertet werden.

PRESTHUS (1966, S. 184 ff.) kennzeichnet den Aufsteigenden in offenkundiger Anlehnung an die autoritäre Persönlichkeit (ADORNO et al. 1950) unter anderem folgendermaßen:

1. Der Aufsteigende wird selbst die Organisation und kann infolgedessen ihren dringlichen Befehlen gehorchen, ohne sich um individuelle Wertvorstellungen, die ihnen vielleicht entgegenstehen, zu kümmern.
2. Er zieht die Priorität kollektiver Wertsetzungen niemals in Zweifel.
3. Der Aufsteigende hat eine Abneigung gegen strittige Angelegenheiten.
4. Sein Handeln ist wesentlich von Statusangst bestimmt, indem er z.B. versucht, positive Ereignisse primär als eigene Erfolge darzustellen.

In den beiden folgenden Kriterien wird diese Priorität des Organisationsinteresses über individuelle Präferenzen deutlich. Zum Inhalt der Fragen und zur Reaktion der Be-

fragten muß bemerkt werden, daß in dieser Untersuchung (BEHREND 1978) Druckereibetriebe untersucht wurden, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Krise befanden, da infolge der Einführung neuer Technologien ein Teil der Mitarbeiter nicht mehr beschäftigt werden konnte und entlassen werden mußte. Die Regelung der Arbeitszeit mußte zudem den innerhalb der Woche sowie saisonal (z.B. Annoncen vor den Feiertagen) stark schwankenden Auftragsbestand berücksichtigen. Die Betriebsleitungen waren aus diesem Grunde sehr auf die Bereitschaft der Belegschaft angewiesen, Überstunden zu machen.

Angesichts der durch die neue Technologie notwendig gewordenen Kündigungen herrschte in den Belegschaften der vier Mittelbetriebe eine gewisse Spannung. Auf die Frage: "Der Arbeitgeber sollte bei jeder Anschaffung einer teuren Maschine das Einverständnis des Betriebsrates einholen." (BEHREND 1978, FRAGE 117)

antworteten ca. 75 % mit "ja, auf jeden Fall" bzw. "im großen und ganzen ja".

Vom Typ des Aufsteigenden ist jedoch nach der Typologie von PRESTHUS eher eine Ablehnung dieses Ansinnens zu erwarten, weil ein latenter Konflikt manifest gemacht und durch den Betriebsrat die Macht bzw. die Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung eingeschränkt wird. Tatsächlich zeigt sich, daß Beschäftigte, die für die uneingeschränkte Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung plädieren, ihre Aufstiegschancen besser bewerten (Abb. 54).

Insoweit die Handlungen des Aufsteigenden ferner primär bestimmt sind durch den Willen zur Erfüllung des Organisationszieles, kann man bei ihm auch von einer intrinsischen Motivation sprechen. Auch wenn sein Handeln de facto bestimmt ist von der Suche nach Bestätigung und An-

erkennung, wird er die Ursache für seine Handlungen eher in der Notwendigkeit der Realisierung des Produktionsziels sehen, kaum aber dem als extrinsisch einzustufenden Sanktionspotential des Vorgesetzten zuschreiben. Hinsichtlich dieser Handlungsorientierungen differenzierte die Frage:

(BEHREND 1978, FRAGE 60)

Warum machen Sie Überstunden?

- ☐ weil der Vorgesetzte es verlangt?
- ☐ weil es sich vom Geld her lohnt?
- ☐ weil es kein anderer machen will?

Die Wahl der letzten Alternative setzt implizit die unbefragte Priorität des Organisationsziels gegenüber den persönlichen Intentionen voraus¹⁾. Die Wahl der ersten Alternative setzt demgegenüber eine größere Bedeutung des Sanktionspotentials des Vorgesetzten voraus. Dies ist ein Kennzeichen einer extrinsischen Arbeitsorientierung. Die mittlere Alternative wurde nur von wenigen P_n gewählt und braucht hier nicht weiter diskutiert werden. Tatsächlich bewerten die Befragten, die ihre Überstunden mit der Alternative "weil es kein anderer machen will" begründen, ihre Aufstiegschancen sehr viel besser als diejenigen, die ihren Vorgesetzten als Anlaß angeben.

Fazit

Die Bewertung der Aufstiegschancen muß als ausgesprochen anspruchsabhängig eingestuft werden. Unter Verweis auf PRESTHUS' (1966) Typ des Aufsteigenden konnten motivationale Kriterien benannt werden, die mit den Aufstiegsbewerbungen in prognostizierbarer Weise korrelierten.

1) Zur Diskussion "bedürfnisentlasteten Handelns" und organisationaler Einbindungsmuster vgl. TORK 1976, 1981.

8.4 Firmenbewertung

Die Firmenbewertung erweist sich bei folgenden Analysen in dem Sinne als "Hygienefaktor", als die bedeutsamen Kriterien sämtlich etwa im Sinne MASLOWS (1953) den "niedrigeren" Bedürfnissen, insbesondere der Gewährleistung eines regelmäßigen Einkommens zugeordnet werden können. Aufgrund der uns zur Verfügung stehenden Kriterien ist eine Abschätzung der Anspruchsabhängigkeit der Urteile nicht möglich. Die Kriterien sind jedoch immerhin als mittelschwer anzusehen, da in drei der fünf Kriterien weder der Begriff Firma noch ein Synonym enthalten sind. Neben der Bewertung der Kollegen erweist sich auffälligerweise die Permanenz der Anstellung und der Bezahlung mit dieser Dimension korreliert. Insoweit ist die "Sicherheit des Arbeitsplatzes" zumindest implizit in dieser Dimension enthalten.

Firmenbewertung

SAZ-Dimensionen Kriterium	Anwendung v. Fähigkeiten							
	Auf- stiegs- möglich- keiten	Firmen- bewer- tung	Füh- rungs- stil	Mitbe- stim- mung	Streß	Be- zah- lung	Re- sig- nation	Wechsel- bereit- schaft
"Daß ich mir um meine Alters- versorgung keine Sorge zu machen brauche" Wie stark.... (FREUD 1972)	.31*	.38*	.44*	.30*	.26*	.01	.11	.17
"Guter Kontakt zu meinen Kollegen" Wie stark gibt es(FREUD 1972)	.20*	.29*	.35*	.27*	.11	.16	.23	.02
"Das sichere Gefühl, daß mein Einkommen auf lange Sicht hin gesichert ist- Wie stark"... (FREUD 1972)	.28*	.46*	.50*	.36*	.44*	.05	.29*	.13
"Die Unternehmensleitung ent- läßt aus Rentabilitätsgründen häufig Mitarb. ohne deren pers. Situation zu berücksichtigen" (BEHREID 1978)	.16*	.00	.29*	.16*	.27*	.18*	.12	.09
"Die Unternehmensleitung er- hält die Anstellung der Mit- arb. auch in Krisenzeiten so lange wie möglich aufrecht" (BEHREID 1978)	+.24*	+.14	+.28*	+.24*	+.23*	+.20*	+.12	+.15
1=Pearson Corr 2=T-Test 3=F-Werte der Varianzanalyse								*p≤ 0,05

*p≤ 0,05

8.5 Führungsstil

Als Kriterium für die Zufriedenheit mit dem Führungsstil des Vorgesetzten verwendeten wir die deutsche Version des im Rahmen der Ohio Leadership Studies entwickelten Foreman Behavior Description (FBD) von FLEISHMAN (1953a), der von TSCHEULIN/RAUSCHE (1970) ins Deutsche adaptiert worden war. Bezüglich der Frage der "Vertikalität" der Bewertung des Vorgesetzten durch die Untergebenen können wir hier auf detaillierte Analysen zur Validität des FBD von NACHREINER (1980) zurückgreifen.

Im FBD werden die zwei Dimensionen "Consideration" und "Initiation of structure" erfaßt, die nach den umfangreichen Untersuchungen der Ohio-Gruppe (FLEISHMAN 1953 a, b, c, FLEISHMAN/HARRIS/BURTT 1955, HARRIS/FLEISHMAN 1955, HALPIN/WINER 1957, HEMPHILL/COONS 1957, STOGDILL/COONS 1957, FLEISHMAN 1962, FLEISHMAN/HARRIS 1962) als zentrale Dimensionen für die Beschreibung des Führungsverhaltens herausgestellt wurden.

Dabei beschreibt "Consideration" ein Verhalten, das gegenseitiges Vertrauen, Respekt, eine gewisse Wärme und unmittelbaren Kontakt zwischen dem Vorgesetzten und seiner Gruppe beinhaltet. "Initiation of structure" beschreibt dagegen ein Verhalten, bei welchem der Vorgesetzte organisiert und außerdem die Gruppenaktivitäten im Detail festlegt. Er weist Aufgaben zu, plant voraus, legt die Durchführungsmethoden fest und spornt zur Produktion an (vgl. FLEISHMAN/HARRIS 1962). Diese Dimensionen haben natürlich einen engen Bezug zu den Führungsdimensionen nach BALES (1958).

Die faktorenanalytisch gewonnenen Dimensionen sollen unabhängig voneinander sein (vgl. jedoch die kritische Diskussion bei NEUBERGER 1976, S.140 f.) im Gegensatz zu den Studien der Michigan-Gruppe, die das ähnliche Begriffspaar des produktionsorientierten vs. mitarbeiterorientierten Führungsstils als Pole einer einzigen Dimension verstanden (KATZ/KAHN 1966).

Die Validität der Vorgesetztenbeschreibung durch die Mitarbeiter als Indikator des objektiven Verhaltens der Vorgesetzten ist allerdings stark in Zweifel zu ziehen. NACHREINER (1974, S. 181) kommt nach einer Varianzanalyse eigener Untersuchungen mit diesem Verfahren zu dem Schluß, "daß der größte Teil der Varianz in den Daten auf den beschreibenden Mitarbeiter entfällt. Nur zwei bis acht Prozent der Varianz war dagegen durch das Verhalten des beschriebenen Vorgesetzten, das der Fragebogen eigentlich erfassen soll, determiniert."

In unserer Terminologie ist also die Anspruchsabhängigkeit dieser Skalen relativ groß.

Da nach diesen Ergebnissen der größere Varianzanteil des FBD auf die Subjektivität der Urteile der Befragten zurückzuführen ist, liegt die Vermutung einer weitgehenden Identität mit der Dimension "Zufriedenheit mit dem Führungsstil" nahe.

Eine relativ hohe positive Korrelation ist zwischen der SAZ-Subskala "Führungsstil" und "Consideration" deshalb zu erwarten, weil ein Beschäftigter, der mit der Gerechtigkeit (S. 28) sowie der Art des Vorgesetzten zu loben (S25) zufrieden ist, auch in stärkerem Maße Vertrauen und Wärme im Hinblick auf den Vorgesetzten empfinden dürfte. Beide Konzepte beziehen sich auf eine emotionale Ebene, die eine relativ hohe Korrelation erwarten läßt. Demgegenüber ist die Relation der SAZ-Subskala "Führungsstil" zur FBD-Dimension "Structure" weniger eindeutig bestimmbar.

Als Bedeutungsschwerpunkte von "Structure" sind zu nennen (vgl. NEUBERGER 1976, S. 139):

- Strukturierung, Definition und Klärung des Ziels und der Wege zum Ziel
- Aktivierung und Leistungsmotivation
- Kontrolle und Beaufsichtigung

Kontrolle und Beaufsichtigung lassen eine unmittelbare Beeinträchtigung der Zufriedenheit erwarten, so daß eine negative Korrelation zu erwarten wäre. Die Bewertung des strukturierenden oder aktivierenden Verhaltens des Vorgesetzten durch den Untergebenen ist demgegenüber völlig abhängig von der Qualität der Motivation des Beschäftigten selbst. Bei einer intrinsischen Motivation dürfte ein solches Verhalten zur Zufriedenheit beitragen, während sie bei extrinsischer Motivation möglicherweise eher Unzufriedenheit erzeugt.

Prinzipiell ergibt sich noch die weitere Notwendigkeit, nach Art der Aufgabe, dem Kenntnisstand und dem Selbstvertrauen der Mitarbeiter zu differenzieren. Inhaltlich läßt sich folglich kein begründeter Zusammenhang zwischen "Führungsstil" und "Structure" prognostizieren.

Diese Erwägungen stehen im Einklang mit den bisherigen Untersuchungsergebnissen zur Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und den beiden Führungsdimensionen. So zeigten 11 der 15 von YUKL (1971, S. 429) dargestellten Studien signifikante Korrelationen zwischen "Consideration" und "Arbeitszufriedenheit", während die Dimension "Structure" überwiegend keine signifikanten Korrelationen aufwies (vgl. auch ENGELHARDT/LOCK 1973, MILLER 1972, SCHMIDT-BRASSE/NEUBERGER 1973, STOGDILL 1974, S. 396f).

	Trennschärfen	
	Engelhard	Rusch u.a.
3. Er tadelt mangelhafte Arbeit.	.58	.43
5. Er weist seinen Mitarbeitern ganz bestimmte Arbeiten zu.	.39	.40
12. Er verlangt von Mitarbeitern mit geringer Leistung, mehr aus sich herauszuholen.	.58	.53
13. Er legt auf die Arbeitsmenge besonderen Wert .	.56	.58
19. Er entscheidet bis in Einzelheiten, was und wie etwas getan werden muß.	.54	.54
20. Er regt langsam arbeitende Mitarbeiter an, sich mehr anzustrengen.	.69	.41
22. Er "stachelt" seine unterstellten Mitarbeiter zu größeren Anstrengungen an.	.68	.50
23. Er sagt dem einzelnen, wieviel Arbeit erledigt werden soll.	.69	.62
24. Er achtet darauf, daß seine Mitarbeiter ihre Arbeitskraft voll einsetzen.	.52	.45
Reliabilität (α)	.86	.80

Abb. 56: Die verwendete Kurzform des Foreman Behavior Questionnaire (FBD)
Dimension: INITIATION OF STRUCTURE

	Trennschärfen	
	Engelhard, 1972 N = 153	Rusch u.a., 1974 N = 91
1. Er spricht seine Anerkennung aus, wenn einer von uns gute Arbeit leistet.	.32	.39
2. Er bemüht sich um ein gutes Verhältnis zwischen seinen ihm unterstellten Mitarbeitern und den höheren Vorgesetzten.	.51	.69
4. Er ist leicht zu verstehen in dem, was er sagt.	.47	.37
6. Er steht seinen Mitarbeitern in persönlichen Fragen zur Seite.	.35	.38
7. Er macht es seinen Mitarbeitern leicht, unbefangen mit ihm zu reden.	.67	.56
8. Er behandelt seine Mitarbeiter wirklich als Gleichberechtigte.	.67	.72
9. Er unterstützt seine Mitarbeiter bei dem, was sie tun.	.63	.64
14. Er kommt seinen Mitarbeitern persönlich entgegen.	.46	.52
16. Er veranlaßt Dinge, ohne Rücksprache mit seinen Mitarbeitern zu nehmen.	.59	.49
17. Er geht mit seinen unterstellten Mitarbeitern um, ohne auf deren Gefühle Rücksicht zu nehmen.	.46	.64
21. Er ist freundlich und leicht zugänglich.	.67	.75
Reliabilität (α)	.84	.86

Abb. 57: Die verwendete Kurzform des Foreman Behavior Questionnaire (FBD)

Dimension: C O N S I D E R A T I O N

Für die im folgenden dargestellten Untersuchungen verwendeten wir die Stichproben von ENGELHARDT (1972) und RUSCH u.a. (1974) (vgl. Anh. 5).

Alle Befragten waren Lehrer von Grund- und Hauptschulen sowie Gymnasien (ENGELHARDT 1972, N=154) und schließlich Sonderschulen (RUSCH u.a. 1974, N=91).

In beiden Untersuchungen wurden Kurzskalen der von TSCHULIN/RAUSCHE (1970) ins Deutsche adaptierten Version des FBDQ von FLEISHMAN (1952) verwendet, in dem die Items mit der höchsten Trennschärfe aus der Analyse von NACHREINER/LOCK (1971) zur Anwendung gelangten (vgl. ENGELHARDT/LOCK 1973). Die gleiche Version wurde ebenfalls in der Arbeit von RUSCH u.a. verwendet.

Faktorenanalysen mit einer vorgegebenen Beschränkung auf zwei Faktoren ergaben für beide Stichproben übereinstimmend bei folgenden vier Items auf beiden Faktoren nahezu gleich hohe Ladungen:

Item Nr.

- 10 "Er herrscht mit eiserner Hand".
- 11 "Er tadelt seine Mitarbeiter in Gegenwart anderer".
- 15 "Er besteht darauf, daß seine Mitarbeiter ihre Arbeit in jeder Einzelheit nach festgelegten Anweisungen erledigen".
- 18 "Er legt großen Wert darauf, im Wettbewerb mit anderen Schulen (Original: Arbeitsgruppen) an erster Stelle zu liegen".

Um eine möglichst große Unabhängigkeit beider Dimensionen zu erzielen, wurden diese vier Items aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Die sich nun in der Itemanalyse ergebenden Trennschärfen beider Skalen sind den folgenden Tafeln zu entnehmen. Hinsichtlich der Trennschärfen wie auch der Zuverlässigkeit sind beide Skalen als gut zu bewerten.

Die Korrelation zwischen CONSIDERATION und STRUCTURE beträgt in dieser Operationalisierung $r=.12$ (RUSCH u.a.) und $r=.22$ (ENGELHARDT), so daß man von einer annähernden Unabhängigkeit ausgehen kann.

Auch die Items der SAZ waren von ENGELHARDT (1972) den schulischen Bedingungen angepaßt und in dieser Form auch von RUSCH u.a. (1974) übernommen worden.

Ergebnisse

Die in Abb. 58 wiedergegebenen Ergebnisse zeigen, daß die Dimension "Consideration" in der Tat die höchste Korrelation mit der SAZ-Subskala "Führungsstil" aufweist. Die größten Ähnlichkeiten weisen neben dieser Skala erwartungsgemäß die "Firmenbewertung" ($r = .53$ bei RUSCH u.a.) sowie "Respektierung und Mitbestimmung" ($r = .48$) und "Firmenbewertung" ($r = .43$) bei ENGELHARDT auf.

Bei der Dimension "Structure" zeigt sich das erwartete geringere Ausmaß des Zusammenhangs zur Zufriedenheit mit dem Führungsstil. Dennoch ist die Korrelation im Fall RUSCH u.a. so hoch, daß man nicht von Unabhängigkeit sprechen kann. Wir hatten schon angedeutet, daß etwa im Fall hoher Leistungsmotivation durchaus mit einem positiven Zusammenhang gerechnet werden kann.

Auch die Kriterien 3 und 4 (Abb. 58), die inhaltlich im Bereich von "Structure" anzusiedeln sind, weisen einen deutlichen Zusammenhang zur Dimension "Führungsstil" auf. Kriterium 5 kann inhaltlich beiden Dimensionen zugeordnet werden.

Fazit: Die Subskala "Führungsstil" weist einen sehr engen Zusammenhang mit der Dimension "Consideration" nach FLEISHMAN (1953a) auf. Unter bestimmten Bedingungen kann auch ein allerdings mäßiger Zusammenhang mit der Dimension "Structure" bestehen. Hinsichtlich der Anspruchsabhängigkeit der Vorgesetztenbewertungen vermuten wir nach den Ergebnissen NACHREINERs (1974) einen dominanten Einfluß vor "motivationalen" Einflüssen auf das Urteil der Befragten.

8.6 Respektierung und Mitbestimmung

Die Anspruchsabhängigkeit der Urteile in dieser Dimension dürfte ähnlich zu bewerten sein wie diejenige des Führungsstils.

Die sich in dieser Skala abzeichnenden Inhalte von Respektierung und Mitbestimmung können als bedeutsame Elemente einer Organisationsform angesehen werden, die den Beschäftigten ein möglichst hohes Maß an Selbstverwirklichung und psychischer Gesundheit ermöglichen will. Außerdem lassen verschiedene Labor- und Feldexperimente erwarten, daß Zufriedenheit, Leistung und Kündigungsbereitschaft sich bei einer Intensivierung der Partizipation verbessern (z.B. LEWIN/LIPPITT/WHITE 1939, COCH/FRENCH 1948, WICKERT 1951, MORSE & REIMER 1956, FRENCH et al. 1960).

Zunächst einmal ist eine begriffliche Abgrenzung gegenüber dem Führungsstil "Consideration" notwendig. Dieser (vgl. Kap. III, 8.5) beschreibt ein Verhalten, das gegenseitiges Vertrauen, Respekt und eine gewisse Wärme im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen impliziert. Demgegenüber verlangt Mitbestimmung oder Partizipation Aktivität und eine Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Dieser Verhaltensstil wird nicht von allen Mitarbeitern in gleichem Ausmaße angestrebt. Die gebotene Chance zur Partizipation wird z.B. primär von Personen mit einem großen Selbstständigkeitsbedürfnis und/oder einer wenig autoritären Persönlichkeitsstruktur positiv bewertet (vgl. VROOM 1960). So läßt sich die Dimension Partizipation unabhängig von der Dimension "Consideration" definieren, so daß sich theoretisch ein dreidimensionales Modell des Führungsverhaltens entfalten läßt:

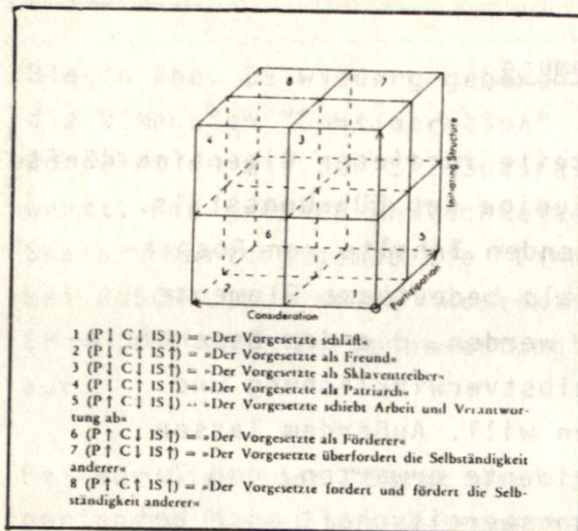


Abb. 59:

Typen des Führungsverhaltens

(aus: v. ROSENSTIEL u.a. 1972, S.126)

Weiterhin ist zu beachten, daß die Partizipation in den oben genannten Experimenten teilweise als feldexperimentelle Bedingung in bestimmten Gruppensituationen oder aber als subjektiver Selbstbericht operationalisiert war. Eine unmittelbare Gleichsetzung mit einem System repräsentativer Mitbestimmung etwa im Sinne von Arbeitnehmervertretern würde zu viele unkontrollierte Voraussetzungen machen. Allerdings gibt es Hinweise auf eine Korrelation zwischen formalen Partizipationsstrukturen und tatsächlichem Einfluß, wie WILPERT/ RAYLEY (1983) in einer internationalen Studie aufzeigten. Die vorliegende Operationalisierung umschreibt dagegen eher eine unmittelbare Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder auch Elemente einer autonomieorientierten Arbeitsgestaltung (vgl. ULLICH 1981).

Die Bezeichnung Respektierung impliziert zugleich auch das Vorhandensein eines Machtgefälles. Fraglich ist, inwieweit die vorhandene Skala im Hinblick auf die vorstehende Begriffsabgrenzung in der Lage ist, partizipative Elemente gegenüber den ähnlich gelagerten Dimensionen "Führungsstil" sowie "Firmenbewertung" abzugrenzen.

Als Kriterien für ein partizipatives Element verwendeten wir folgende Fragen aus dem Bedürfnisfragebogen von FREUND (1972):

1. "Erfolgreiche Teamarbeit - wie stark gibt es die bei Ihrer Arbeit?"
2. "Die Möglichkeit, an der Festsetzung von Zielen und Methoden teilzunehmen - wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?"

In beiden Fällen scheinen andere Skalen (Abb. 60), insbesondere der "Führungsstil" bzw. "Consideration" besser geeignet, Partizipation in dem durch diese Fragen repräsentierten Sinne zu indizieren.

Auch der Zusammenhang zur Bewertung des Betriebsrates - der formalen Mitbestimmungsinstantz - ist, wie erwartet, recht gering. Die durch diese Skala erfaßte Dimension "Respektierung und Mitbestimmung" weist also nur einen geringen Bezug zur Bewertung der repräsentativen Mitbestimmung auf. Im Vordergrund steht das erfahrene Vertrauen, die gestellte Aufgabe autonom und geschützt vor externen Eingriffen von Seiten der Vorgesetzten und der Firmenleitung erledigen zu können.

Die diskriminante Validität muß als unbefriedigend angesehen werden, da mehrere andere Subskalen (Anwendung von Fähigkeiten, Firmenbewertung, Führungsstil und Resignation) ebenfalls hoch mit den Kriterien korrespondieren. Erst das Kriterium:

3. "Wieviel Vertrauen setzt Ihr Vorgesetzter darin, daß Sie Ihre Aufgaben selbständig und richtig erledigen können?"

BEHREND (1978) läßt eine erhöhte Korrespondenz speziell zu der hier diskutierten Dimension erkennen. In dieser Frage steckt - abgesehen von der Anerkennung fachlicher Kompetenz (Respektierung) - insbesondere das Zugeständnis von Autonomie.

Fazit:

Die durch diese Subskala repräsentierte Dimension mißt primär die wahrgenommene Berücksichtigung der Kompetenz des Mitarbeiters durch die Firmenleitung und den Vorgesetzten, weniger jedoch die Bewertung der formalen Mitbestimmung. Zudem läßt sich diese Dimension nach den hier aufgeführten Kriterien schlecht gegenüber anderen Dimensionen abgrenzen, so daß für eine Weiterentwicklung der Skala eine Präzisierung erforderlich erscheint.

Eine Prüfung der Anspruchsabhängigkeit konnte hier nicht durchgeführt werden.

8.7 Belastung und Arbeitsstreß

Vor der Betrachtung der Ergebnisse dieser Dimension ist es wichtig zu erinnern, daß sich die Bezeichnung Streß sowohl auf den Reiz (Stimulus) wie auf die Reaktion (Response) des Organismus beziehen kann (zur Konzeption von Streß vgl. LAZARUS 1966, McGRATH 1976, FRENCH et al. 1972, KARMAUS 1979). Bei der Analyse der Stressoren konzentrierte sich die Forschung auf folgende Bereiche (vgl. UDRIS 1980, S. 94) :

- a) Aufgabenbedingter Streß (Schwierigkeit, Über- oder Unterforderung usw., vgl. FRANKENHAEUSER/GARDELL 1976)
- b) Rollenbedingter Streß (Konflikte, Ambiguität, Rollenüberforderung, vgl. KAHN 1978, WISWEDE 1977)
- c) Streß aus bestimmten Merkmalen des sozialen Lebensraumes einer Person (Crowding, Unterbelegung)
- d) Streß aus der physikalischen Umgebung (Lärm, Hitze usw.)
- e) Streß aus der sozialen Umgebung, d.h. aus den interpersonellen Beziehungen (Meinungsverschiedenheiten, Isolation)
- f) in der Persönlichkeit liegende Streßfaktoren (Ängste, Depressivität)

Streßreaktionen ließen sich bisher auf physiologischer Ebene (z.B. Adrenalin- und Noradrenalinausschüttungen), auf der psychischen Ebene durch Selbstberichte sowie auf der Verhaltensebene (z.B. Absentismus) feststellen (vgl. die Ergebnisse in FRESE u.a. 1978, FRESE 1981, CAPLAN et al. 1982).

Streßreaktionen können durch ein Übermaß an Reizen ebenso hervorgerufen werden wie durch Reizdeprivation. Welche Reiz-

intensität als angemessen erlebt wird, ist abhängig von medierenden Faktoren der Person und der Situation. Hier sind insbesondere zu nennen: Ausmaß ausgeübter Kontrolle, Unterstützung durch andere, Leistungsmotivation, u.a. (vgl. CAPAN et al. dt. 1982). So ist mittlerweile mehrfach bestätigt, daß bei objektiver und auch perzipierter Kontrolle von Stressoren deren Wirkungen herabgesetzt werden (UDRIS 1980).

Es lassen sich zwei unterschiedliche Akzentuierungsneigungen vorstellen: Einerseits die "Klagsamkeit", die kennzeichnend ist für Personen, die sich im Vergleich zu anderen Personen häufiger überlastet fühlen. Ob eine solche Klagsamkeit mit Simulation gleichzusetzen ist, steht dahin (vgl. FRESE u.a. 1981). Möglicherweise ergeben sich hier Zusammenhänge zu Depressivität bzw. psychosomatischen Beschwerden, die in starkem Maße persönlichkeitsbedingt sind. Andererseits läßt sich eine Stilisierung der eigenen Leistungsfähigkeit oder Belastbarkeit denken, die ein Überspielen der tatsächlichen Beanspruchung impliziert.

Die in Abb. 61 aufgeführten Kriterien 1 und 2 sind subjektiver Natur und müssen als "leicht" bewertet werden. Sie weisen einen engen Zusammenhang zur Belastungswahrnehmung auf. Eine als schwierig wahrgenommene Tätigkeit korrespondiert also mit Berichten über Streßsymptome. Das Kriterium der objektiven Monotonie weist dagegen keinen Zusammenhang zum Belastungserleben auf. Diese Relation war allerdings noch auf eine mögliche Kurvilinearität zu prüfen. Es ist nämlich denkbar, daß sowohl monotone Arbeitsbedingungen durch Antriebsermüdung oder Sättigung wie auch komplexe Tätig-

keiten durch Erschöpfung (vgl. BORNEMANN 1981) zu Streßwahrnehmungen führen können. Ein Test auf Linearität ergab jedoch nur insignifikante Abweichungen von der Linearität im Sinne der skizzierten Vermutung.

Fazit:

Die hier aufgeführten Kriterien lassen vermuten, daß das subjektive Streßerleben ganz überwiegend anspruchsbabhängig ist und nur in geringem Maße die objektive Situation widerspiegelt.

Die diskriminante Validität dieser Dimension kann positiv beurteilt werden.

8.8 Bezahlung

Infolge des universalen Charakters des Geldes (PARSONS 1964) ist eine weitgehende Anspruchsabhängigkeit der Bezahlungszufriedenheit zu erwarten.

Der Zusammenhang zwischen Höhe der Bezahlung und Zufriedenheit sowie die Frage relevanter Anspruchsparameter ist schon im Zusammenhang mit dem Equity-Ansatz (vgl. Kap. I. 4.3.2) weitgehend diskutiert worden. Bevor wir jedoch diese Zusammenhänge erneut aufgreifen, ist zunächst die Korrelation der Bezahlungszufriedenheit mit der Höhe des Einkommens zu prüfen.

BUNZ et al. (1974) fanden bei repräsentativen INFAS-Untersuchungen in der Bundesrepublik einen erkennbaren Zusammenhang zwischen der Höhe des Einkommens und der Bezahlungszufriedenheit.

SMITH/KENDALL (1963, zit. nach BRUGGEMANN et al. 1975, S. 76) fanden eine erstaunlich hohe positive Korrelation von $r = .78$ zwischen dem durchschnittlichen Jahresverdienst und geäußelter Arbeitszufriedenheit bei einer Stichprobe von 2000 Managern. Auch NEUBERGER/ALLERBECK (1978, S. 115) konnten eine positive Beziehung zwischen Bezahlungszufriedenheit und Einkommen feststellen.

Wir prüften den Zusammenhang zwischen der objektiven Einkommenshöhe und Bezahlungszufriedenheit anhand der Daten aus fünf Untersuchungen (FISCHER 1970, FREUND 1973, STENZEL 1974, v. OELFEN 1974, BECKMANN 1976, BEHREND 1978) mit insgesamt 523 Befragten.

Die in Abb. 62 aufgeführten durchschnittlichen Korrelationen zeigen einen erkennbaren, aber mäßigen Zusammenhang des Einkommens mit der Arbeitszufriedenheit.

Die von SMITH/KENDALL (1973) berichtete hohe Korrelation erscheint angesichts unserer Ergebnisse lediglich dadurch erklärbar, daß die dort befragten Manager ein relativ

homogenes Anspruchsniveau bei gleichzeitig stark streuenden Einkommen aufwiesen.

Die von uns gefundene Korrelation läßt erwarten, daß etwa 6% der Bezahlungszufriedenheit durch die absolute Höhe der Bezahlung "erklärt" werden.

Man wird also einen erheblichen Einfluß des Bezugssystems bei der Äußerung der Bezahlungszufriedenheit vermuten können. Die Bewertung der Bezahlung kann entsprechend dem austauschtheoretischen Ansatz unter Bezug auf den Aufwand wie auf den Ertrag erfolgen (ADAMS 1963).

Im Bereich des Aufwandes ist der u.U. geringfügige Anreizgehalt der Arbeit bzw. ihr Belastungsgrad (CALDER/STAW 1975), die Kontingenz der Belohnung (DECI 1972 a, b, CALDER/STAW 1975, PINDER 1976, TURNAGE/MUCHINSKY 1976, FARR et al. 1977, FISCHER 1978, VECCHIO 1982) sowie als intervenierende Variable das Leistungsbedürfnis und die "moralische Reife" (VECCIO 1982) zu berücksichtigen. Die Kriterien 2 und 3 (vgl. Abb. 62) lassen sich eindeutig im Sinne eines Aufwandes interpretieren, zu dem die Bezahlung in eine Relation gebracht wird.

Im Bereich des "Ertrages", d.h. der Bezahlung, ist zu berücksichtigen, daß das Einkommen folgende Funktionen erfüllt:

- Garant der Sicherung und Verbesserung des Lebensstandards
 - Garant eines erstrebten Grades an Unabhängigkeit und Freiheit
 - Symbol der Anerkennung und Achtung
 - Aufstiegs- und Erfolgssymbol
- (vgl. BRUGGEMANN et al. 1975, S. 76).

Diese Anspruchsparameter weisen Interaktionen auf, die Hinweise für eine Vielfalt von Interpretationsmöglichkeiten der Merkmalskombinationen liefern.

Die Senkung der Zufriedenheit mit einer anregenden Aufgabe durch eine kontingente pekuniäre Belohnung (CALDER/STAW 1975) ist eines der in diesem Zusammenhang interessantesten Ergebnisse, da es deutlich werden läßt, daß im Fall intrinsischer Motivation kontingente Belohnungen Unzufriedenheit bewirken, während sie im Falle extrinsischer Motivation Zufriedenheit bewirkt. Dieses Ergebnis steht übrigens in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von HERZBERG et al. (1959), nach denen Bezahlung sowohl als Motivator wie auch als Hygienefaktor wirken konnte. Leider sind die oben genannten Untersuchungen nahezu ausschließlich Laborstudien, deren externe Validität zunächst in Frage steht. Das Problem des Zusammenhangs von intrinsischer Motivation und Bezahlungszufriedenheit werden wir später wieder aufgreifen. Einen ähnlichen Beitrag liefern auch die im Zusammenhang mit Gerechtigkeitsvorstellungen stehenden Kriterien. Eine als dreckig oder laut beschriebene Tätigkeit korrespondiert mit niedriger Bezahlungszufriedenheit. Bei Lehrern spielt die Anzahl unterrichteter Klassen eine ähnliche Rolle eines Belastungsfaktors, der eines besonderen Entgeltes bedarf (ENGELHART 1973).

Beide Kriterien sind im Sinne HERZBERGs den "Hygiene"-Faktoren zuzuordnen. Das bedeutet nach unserem Verständnis, daß die Bewältigung dieser Belastungen für das Selbstkonzept völlig irrelevant ist.

Wie wir in Kap. I. 4.3.2 gezeigt haben, verlagert sich der Schwerpunkt der Diskussion zum Gerechtigkeitsparadigma auf die Frage nach den Randbedingungen, unter denen Gerechtigkeitsvorstellungen wirksam werden. Aus unseren Ergebnissen läßt sich nun die These ableiten, daß berufliche Belastungen, die wenig relevant für das eigene Selbstkonzept sind, weil sie z.B. das Bewußtsein eigener Fähigkeiten nicht stimulieren, insbesondere eine Unzufriedenheit mit der Bezahlung bewirken.

Fazit:

Die Bezahlungszufriedenheit erwies sich nur zu einem kleinen Varianzanteil als von objektiven Gegebenheiten determiniert. Diese Zufriedenheitsaussagen erhalten also erst unter Berücksichtigung des jeweiligen Bezugssystems der Befragten einen für den Analysanden erkennbaren Sinn (Modelladäquanz). Die hier aufgeführten Korrelationen mit der Wahrnehmung von Belastungen ließen sich austauschtheoretisch interpretieren. Wir hatten bei der Diskussion austauschtheoretischer Ansätze (Kap.I.4.3.2) festgestellt, daß die bisherigen experimentellen Untersuchungen als Belohnungsvariable nahezu ausschließlich monetäre Anreize verwendeten. Die hier dargestellten Ergebnisse legen die Vermutung nahe, daß der "Mechanismus" einer Nutzen- Kosten- Kalkulation tatsächlich - wie bei den o.g. Studien vorausgesetzt - bei der Bezahlungszufriedenheit den höchsten Erklärungsbeitrag hat.

8.9 Resignation

Schon in den vorausgehenden Modellanalysen hatte sich gezeigt, daß die Dimension "Resignation" insofern eine Sonderstellung einnimmt, als sie nicht die Bewertung eines Außenaspekts, sondern die Selbstreflexion des Individuums im Hinblick auf die Art seines Urteils beinhaltet.

In ihr kommt das Vertrauen des Individuums zum Ausdruck, Ansprüche auf Geltung, Aufstieg, Einfluß etc. stellen zu können. Eine inhaltliche Abgrenzung hinsichtlich des Relevanzbereichs dieser Ansprüche ist damit nicht vollzogen.

In dieser Dimension wird also der Anspruch, den wir bei den übrigen Dimensionen als Teilvarianz aufzuzeigen versuchten, direkt thematisiert.

Es ist auch eine deutliche Nähe zu den Konzepten "Ort der Kontrolle" (ROTTER 1966) bzw. "erlernte Hilflosigkeit" (SELIGMAN 1979) erkennbar.

Personen, die etwa die Aussage (S. 20) "Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daran kann man nichts machen" bejahen, haben ein gewisses Maß an Hilflosigkeit oder Einflußlosigkeit "erlernt".

Wie aus Abb. 63 ersichtlich, korrespondiert die Taktgebundenheit der Tätigkeit sowie ein geringer Handlungsspielraum relativ eng mit Resignation. Resignation weist somit den unmittelbarsten Bezug zu situativen Merkmalen auf.

Die Ursache kann zum einen in der Erlebnisverarbeitung der Situation selbst zu suchen sein, indem die Tatsache eines geringen Handlungs- und Kontrollspielraums am Arbeitsplatz erlernt wird und zu einer resignativen Haltung führt, die nicht notwendig mit Unzufriedenheit verbunden ist. Auch die Längsschnittstudie von KARASEK (1979) hat gezeigt, daß restriktive Arbeitsplatzmerkmale psychische Störungen begünstigen.

Andererseits können Resignation wie auch die Restriktivität der Tätigkeit gemeinsam durch geringe Bildung und Leistungsvermögen oder auch ein geringes "work commitment" bedingt sein, wie es etwa bei teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen häufiger anzutreffen ist.

Die Relation zur Ängstlichkeit gegenüber Arbeitsbereichsmaßnahmen (vgl. hierzu im einzelnen Kap. III. 9.4.3) läßt erkennen, daß diese Dimension nicht als primär situativer "Bericht über externe Kontrolle" zu verstehen ist, sondern daß diese Orientierung so stark verinnerlicht ist, daß auch die Erwartungen bezüglich einer positiven Veränderbarkeit der Situation mit beeinflußt sind.

Die Relevanz dieser Dimension für Maßnahmen der Arbeitsgestaltung sind schon an anderer Stelle verdeutlicht worden.

8.10 Wechselbereitschaft

Wir hatten die Wechselbereitschaft in Kap. III.6. als Handlungsintention interpretiert, die etwa bei dem klassischen Einstellungsbegriff (z.B. ALLPORT 1935, McGUIRE 1969, ANGER 1970, TRIANDIS 1975) der konativen Dimension entspricht.

Ohne hier den Disput der Prognostizierbarkeit von Handlungen durch Einstellungen weiter behandeln zu können (er wurde bereits kurz in Kap. I.2.3 angesprochen), teilen wir die Position von FISHBEIN/AJZEN (1975), daß die Präzision der Prognose durch eine Spezifizierung der situativen Randbedingungen der interessierenden Handlungssequenz verbessert werden kann. Eine erste Präzisierung ist die Frage, ob diese Dimension eher eine innerbetriebliche oder auch eine organisationsbezogene Mobilität zu prognostizieren in der Lage ist. Als erstes Kriterium ist deshalb das tatsächliche Kündigungsverhalten zu untersuchen. Anfang 1972 fand in Kooperation mit einem großen ausländischen Automobilhersteller eine Untersuchung über die möglichen Ursachen der als zu hoch befundenen Fluktuation in den KFZ-Werkstätten dieses Konzerns statt (vgl. STENZEL 1973/74). 127 KFZ-Meister und -Gesellen wurden u.a. mit der SAZ befragt. Nach einem halben Jahr wurden die Werkstätten erneut aufgesucht.

Es zeigte sich, daß innerhalb dieses Zeitraums 9 der Befragten gekündigt hatten.

Da die Befragung anonym war, wurden die Fragebögen der Betriebswechsler anhand der demographischen Angaben identifiziert.

Der t-Test in Abb. 64 weist zwar für die Betriebswechsler eine erhöhte Wechselneigung aus, die jedoch nicht signifikant war. Die signifikant geringere Zufriedenheit mit der Bezahlung deutet an, daß die Bezahlung für diese Population eine ausschlaggebende Bedeutung besaß.

Es zeigte sich allerdings auch in anderen Zusammenhängen, daß die Bewertung der Bezahlung außerordentliche Handlungsrelevanz besitzt. So zeigte sich in einer Untersuchung über die Determinanten der Einstellung zur Schichtarbeit (NACHREINER 1977 b), daß ökonomische Motive die konative Komponente der Einstellung zur Schichtarbeit erheblich stärker beeinflussen als die evaluative Komponente. Die Bereitschaft zur Schichtarbeit ist also - diesem Ergebnis zufolge - ganz wesentlich durch finanzielle Anreize motiviert. Andererseits sind die Betriebswechsler unerwarteterweise in einigen Dimensionen sogar etwas zufriedener als die in den Betrieben Verbliebenen.

Die Bewertung dieser Ergebnisse muß unter Berücksichtigung folgender Randbedingungen vorgenommen werden:

1. Die Zahl der Kündigungen ist zu klein, um Generalisierungen vornehmen zu können. Für heuristische Zwecke erscheinen die Ergebnisse dennoch interessant.
2. Die Untersuchung fand in einer Phase der Hochkonjunktur statt, die mit einem Überangebot an Arbeitsplätzen verbunden war.
Das ausschlaggebende Gewicht der Bezahlungszufriedenheit ist sicherlich mit dieser Randbedingung verknüpft.
3. Die spezifischen Arbeitsbedingungen in den KFZ-Werkstätten implizieren eine weitgehende Konstanz aller Merkmale, die die Arbeitstätigkeit selbst sowie die Organisation betreffen.

Auch dieser Punkt läßt die Bezahlungsfzufriedenheit in diesem Fall über Gebühr in Erscheinung treten. Die Ergebnisse zeigen jedoch, daß eine durch diese Skala erfaßte Wechselbereitschaft nur in geringfügigem Maße tatsächliche Kündigungen prognostiziert. Eher scheint sich der Wunsch nach einer positiven, innerbetrieblichen Veränderung der Arbeitssituation zu repräsentieren.

Die hohe Korrelation ($r = -.55$) mit einer kurzen Skala "Offenheit für Arbeitsbereicherung" zeigt, daß die mit dieser Skala erhobene Wechselneigung in hohem Maße arbeitsplatzbezogen ist und eng mit einem Interesse für Veränderungen im Arbeitsvollzug korrespondiert.

Die geringen Korrelationen der "Offenheit für Arbeitsbereicherung" mit den anderen Dimensionen des SAZ-Profiles weisen im Sinne diskriminanter Validität auf einen spezifischen Gehalt dieser Skala hin.

Die weiteren Kriterien lassen sich logisch unter die möglichen Ursachen von Unzufriedenheit und Wechselneigung einordnen. Die Frage: "Haben Sie den Eindruck, daß Ihre Arbeit immer nur ein Stückwerk bleibt?" (vgl. Anh. 14) kann als ein Ausdruck erlebter Monotonie verstanden werden und zielt auf die Ganzheitlichkeit des erlebten Arbeitskontextes. Bei HACKMAN & OLDHAM (1976) wird sie als "Aufgabenidentität" bezeichnet (vgl. Kap. I.4.2.3). Die Bedeutung des durch eine extreme Arbeitsteilung bewirkten Unzufriedenheitspotentials liegt nicht nur in dem ganzheitspsychologisch begründeten Empfinden einer "unvollendeten Gestalt", sondern gleichzeitig in dem mit dieser Empfindung verbundenen Bewußtsein einer extern bzw. hierarchisch bestimmten Aufgabenstruktur, die die dem Individuum überlassene Regulationsebene auf eine niedrigere Stufe drängt (vgl. HACKER 1973, VOLPERT 1975, FRIEDEL-HOWE 1979, S. 232 ff.). Das Erleben der Arbeit als Stückwerk korrespondiert somit auf der konzeptionellen Ebene mit den Dimensionen "Leitung" (Führung, Respektierung und Mitbestimmung) sowie "Anwendung von Fähigkeiten" und "Aufstiegsmöglichkeiten". Die Wirkung einer solchen Situation auf das Individuum kann unterschiedlich sein. Eine Möglichkeit besteht darin, daß die Partialisierung des Arbeitsvollzugs internalisiert wird. Die permanente Unterforderung und die Erfahrung, die eigenen Fähigkeiten nicht entfalten zu können, führt dann zu einer resignativen bzw. extrinsisch orientierten Arbeitshaltung. Eine andere Möglichkeit besteht darin, "das Feld zu verlassen". Die erste Möglichkeit wird in mehr oder minder geeigneter Form durch die Subskala "Resignation" erfaßt, die zweite durch die Skala "Wechselbereitschaft".

Die in Abb. 64 aufgeführten Korrelationen weisen für die "Wechselbereitschaft" den engsten Zusammenhang aus.

Wie aus der oben angeführten Argumentation deutlich wurde, impliziert dieses Kriterium eine Konvergenz zu den Dimensionen "Anwendung von Fähigkeiten", "Aufstiegsmöglichkeiten" sowie "Führung", "Respektierung" und "Mitbestimmung" sowie "Resignation".

Das letzte Kriterium zeigt, daß die mit Rationalisierung verbundene Arbeitsintensivierung zu einem deutlich gesteigerten Interesse, den Arbeitsplatz zu wechseln, führt. Der Wunsch nach einer positiven Veränderung der Arbeitssituation ist konstituierend für diese Dimension.

Fazit:

Die Wechselbereitschaft ist als Handlungsintention, aber noch nicht als die Handlung selbst aufzufassen. Sie repräsentiert in der hier vorliegenden Form primär eine arbeitsplatzbezogene und erst sekundär eine organisationsbezogene Mobilitätsbereitschaft. Sie ist zudem nicht nur ein individueller Versuch des Beschäftigten aufzufassen, gegebenenfalls durch Kündigung unbefriedigenden Verhältnissen am Arbeitsplatz aus dem Wege zu gehen, sondern eher generell als ein recht diffuses Interesse an einer Veränderung der Arbeitssituation überhaupt.

8.11 Schlußfolgerungen aus der Untersuchung von Korrelaten der SAZ-Subskalen

Die Untersuchung von Korrelaten der SAZ-Subskalen hat gezeigt, daß die inhaltliche Gültigkeit bzw. Modelladäquanz der Zufriedenheitsskalen als recht niedrig eingeschätzt werden muß, sofern mögliche Bezugssysteme unberücksichtigt bleiben.

Im Falle der Subskalen "Bezahlung", "Entfaltung und Anwendungsmöglichkeit eigener Fähigkeiten", sowie "Wechselbereitschaft" konnten signifikante Korrelationen zu objektiven oder Verhaltensmaßnahmen ermittelt werden, die jedoch im Durchschnitt nur ca. 4% gemeinsame Varianz aufwiesen.

Ähnlich wird man in Parallele zu den Ergebnissen NACHREINERS (1974) den Zusammenhang der Führungszufriedenheit mit dem Vorgesetztenverhalten einschätzen müssen.

Keine Korrespondenz mit objektiven Gegebenheiten konnten wir bei den Skalen "Aufstiegsmöglichkeiten", "Belastung und Streß" und "Firmenbewertung" feststellen.

Den engsten Zusammenhang zu einer objektiven Größe wies die Dimension Resignation mit ca. 14 % gemeinsamer Varianz mit der "objektiven Monotonie" auf.

Die Modelladäquanz für eine Analyse - z.B. zur Vorbereitung von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen - muß also als unbefriedigend bewertet werden, da Rückschlüsse aus den Zufriedenheitsurteilen auf die objektive Arbeitssituation notwendig recht vage bleiben.

Einige subjektive Korrelate gaben dagegen Hinweise auf Dimensionen von Bezugssystemen, die bei den Zufriedenheitsurteilen wirksam werden.

So zeigte sich etwa, daß die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten oft einem Einstellungssyndrom oder Anpassungsmuster zugeordnet werden kann, bei dem die Identifikation mit der Firma eine ausschlaggebende Rolle spielt.

Wenngleich die hier diskutierten Korrelate einen unverkennbar eklektizistischen Charakter tragen, können sie u.E. als Indiz für die Abhängigkeit der Zufriedenheitsurteile sowohl von der objektiven Situation wie auch von spezifischen subjektiven Bezugssystemen gewertet werden.

9 Die Wirksamkeit subjektiver Bezugssysteme

9.1 Einführung

Nachdem sich gezeigt hat, daß die Modelladäquanz der einzelnen Skalen ohne Berücksichtigung des Bezugssystems der Befragten niedrig ist, ist in diesem Kapitel zu prüfen, ob sich tatsächlich - wie von uns postuliert - die Modelladäquanz durch die Berücksichtigung von Elementen des individuellen Bezugssystems steigern läßt. Die Behandlung dieser Frage kann hier nur exemplarisch erfolgen, da es natürlich unmöglich ist, alle Elemente des Bezugssystems zu diagnostizieren.

Diese Frage wird in Kap. 9.2 behandelt. Aus methodischer Sicht haben die beiden untersuchten Variablen Interessenstruktur und Intelligenz den Vorzug einer geringen Bewußtseinsdominanz, was die Möglichkeit ausschließt, daß die erzielten Ergebnisse als auf sozialer Erwünschtheit beruhende Artefakte identifiziert werden müssen. In Kap. 9.3 stellen wir die Frage, welche Arbeitsorientierungen als Teil von Bezugssystemen möglicherweise die Struktur der Arbeitszufriedenheit bestimmen. Auch hier werden wir über eine mehrdimensionale Analyse Dimensionen entwickeln, deren Interpretation anschließend durch die Anführung von Korrelaten abgesichert wird.

Zum Abschluß führen wir einige exemplarische Studien an, die zeigen, daß empirische Resultate zur Arbeitszufriedenheit oft erst unter Einbeziehung individueller Bezugssysteme sinnvoll interpretiert werden können.

9.2 Die Wirkungen des Erfahrungsniveaus

9.2.1 Die Kongruenz von Interesse und Tätigkeit als Determinante der Zufriedenheit

a) Interessen und Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit - in welcher Operationalisierung auch immer - ist ein klassisches Gültigkeitskriterium für Interessentests (STRONG 1943, SARBIN/ANDERSON 1942, JACOBS/TREXLER 1954, LIPSET/WILSON 1954). Grundsätzlich wird dabei davon ausgegangen, daß Arbeitszufriedenheit folgt, wenn Übereinstimmung oder zumindest eine erhöhte Kompatibilität von Arbeitsplatz und Interessenstruktur gegeben ist.

Bevor wir auf die Qualität dieser Relation weiter eingehen, ist eine kurze Begriffsklärung notwendig. Für unsere Zwecke ist es völlig ausreichend, Interessen nach v. ROSENSTIEL (1975, S. 189) als "eine bestimmte Art von Motiven, die nach ihrer Aktivierung das Individuum darauf richten, sich mit einem bestimmten Gegenstand auseinanderzusetzen, um dadurch das Wissen über diesen zu erweitern", zu bestimmen.

Die Entwicklung einer persontypischen Interessenstruktur findet schon in der Jugend statt. STRONG (1943) stellte fest, daß Interessen ab dem 15. Lebensjahr relativ stabil bleiben. Allerdings hängt es von den Umweltbedingungen ab, ob Interessen aktiviert werden oder passiv bleiben. Nach den bislang vorliegenden Erkenntnissen wird die Berufswahl sehr stark von den eigenen Interessen sowie den bei sich vermuteten Fähigkeiten in Relation zu den erwarteten Anforderungen eines Berufes bestimmt (z.B. VROOM 1964, S. 72 f.). Schon aus früheren Forschungsergebnissen (THORNDIKE 1917, FRYER 1927) läßt sich der Schluß ziehen, daß Menschen für solche Tätigkeiten Interesse entwickeln, für die sie besonders befähigt zu sein glauben und umgekehrt (vgl. ROSENSTIEL 1975, S. 190 f.).

Wir können deshalb nunmehr die allgemeine These formulieren, daß Beschäftigte, die im Zusammenhang der Berufswahl oder der beruflichen Sozialisation eine Kongruenz von beruflichen Anforderungen und Interessen verwirklichen konnten, insbesondere mit den Anwendungsmöglichkeiten ihrer Fähigkeiten zufriedener sein dürften als solche, denen dies nicht gelingt.

Da die Entwicklung von Interessen meist auch ein dynamisches Element impliziert, das über den Vollzug der je konkreten Arbeitstätigkeit hinausweist, kann in diesem Prozeß ein tatsächlich konkretisierbares Element des ansonsten nur als Paradoxie formulierbaren Konzepts der Selbstverwirklichung (etwa der GOETHE zugeschriebene Satz: "Werde, der Du bist.") gesehen werden.

Andererseits gibt es eine Reihe von Faktoren, die den oben dargestellten Zusammenhang moderieren. Die Korrelation zwischen den perzipierten eigenen Fähigkeiten und den vermuteten Anforderungen des gewählten Berufes korrelieren bei Personen mit geringem Selbstvertrauen schwächer als bei solchen mit hohem Selbstvertrauen (VROOM 1964, S. 74). Ganz im Sinne einer "self fulfilling prophecy" neigen nach diesem Ergebnis also Personen mit geringem Selbstbewußtsein dazu, solche Tätigkeiten auszuwählen, die weniger genau auf ihre perzipierten Fähigkeiten (und Interessen) zugeschnitten sind, als Personen mit einem größeren Selbstvertrauen (vgl. auch KORMAN 1976).

Ein anderer höchst bedeutsamer Faktor, der den Zusammenhang der Kompatibilität von Tätigkeit und Interesse mit der Bewertung der Entfaltungsmöglichkeiten moderiert, ist die Qualität der Tätigkeit. Eine stark repetitive Tätigkeit dürfte kaum Interesse aktivieren und den oben postulierten Zusammenhang unwahrscheinlich werden lassen. Zufriedenheit ist unter solchen Arbeitsbedingungen eher von extrinsischen Faktoren abhängig.

Die voranstehenden Ausführungen sollten verdeutlichen, daß die Kongruenz von Interesse und Tätigkeit sich primär auf die Zufriedenheit mit der "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten" auswirken dürfte.

b) Die Operationalisierung der Dimension "Interesse"

Zur Operationalisierung der Interessenstruktur lagen im deutschen Sprachbereich folgende Tests vor:

1. der Persönlichkeits - Interessentest (PI)
von MITTENECKER/TOMAN (1951),
2. der Berufsinteressentest (BIT) von IRLE (1955),
3. der Differentielle Interessentest (DIT) von TODT
(1967).

Im Hinblick auf inhaltliche und methodische Überlegungen (im einzelnen s. BECKMANN 1976) wurde der DIT von TODT (1967) verwendet. Er umfaßt 11 berufsbezogene und nicht berufsbezogene Interessenrichtungen:

1. Sozialpflege und Erziehung
2. Politik und Wirtschaft
3. Verwaltung und Wirtschaft
4. Technik und Naturwissenschaft
5. Biologie
6. Mathematik
7. Kunst
8. Literatur und Sprache
9. Sport
10. Musik
11. Unterhaltung

Vorteilhaft für das vorliegende Vorhaben war, daß der DIT auch in einer Kurzform (8 - 15 Minuten) vorliegt. Der Test weist gute Zuverlässigkeitswerte auch in der Kurzform auf (Median der Subskalen $r_{tt} = .93$; TODT 1967).

Problematisch ist allerdings, daß der DIT für den relativ kleinen Kreis der Absolventen von Real- und Gymnasialschulen konstruiert wurde, während für Personen mit niedrigerem Schulabschluß keinerlei Erfahrungen vorlagen.

c) Die Stichprobe

Die Befragung wurde zum einen in einem Kölner Unternehmen aus der Pharmabranche mit vorwiegend kaufmännischen Angestellten und zum zweiten in zwei Forschungsabteilungen eines Chemiekonzerns im Ruhrgebiet durchgeführt, in dem in erster Linie Arbeiter und Angestellte mit technisch-naturwissenschaftlichen Berufen tätig waren (vgl. BECKMANN 1976).

d) Die Operationalisierung der Kongruenz von Interesse und Tätigkeit

Die Entscheidung darüber, welche Interessenstruktur mit einer bestimmten Tätigkeit kongruent ist, weist immer ein gewisses Maß an Willkür auf (vgl. SUPER/CRITES 1962 ; CRITES 1969). Im vorliegenden Falle gingen wir davon aus, daß die DIT-Subskala "Verwaltung und Wirtschaft" mit einer kaufmännischen Tätigkeit und die Subskala "Technik und Naturwissenschaft" mit den technisch-naturwissenschaftlichen Tätigkeiten in dem Chemiekonzern kongruent sind. Aus Gründen einer zu schwachen Besetzung mußten jedoch die Techniker bei der folgenden Analyse außer Betracht bleiben.

Die Gruppe der kaufmännisch Tätigen wurde nun nach dem Median in der Dimension Verwaltung und Wirtschaft dichotomisiert, so daß wir eine Gruppe mit größerem und eine mit geringerem Interesse an Tätigkeiten im Bereich von Verwaltung und Wirtschaft erhielten.

e) Ergebnisse

Entsprechend unserer These war zu erwarten, daß diejenigen Beschäftigten des kaufmännischen Bereiches, die ein großes Interesse auf dieser Dimension aufwiesen, insbesondere im Hinblick auf "Entfaltung und Anwendung der eigenen Fähigkeiten" eine größere Zufriedenheit aufweisen würden als die Beschäftigten mit geringem Interesse.

Die folgende Tabelle (Abb. 65) zeigt, daß in der Tat ein signifikanter Unterschied in dieser Dimension besteht. Außerdem weist auch die Subskala "Aufstiegsmöglichkeiten" einen signifikanten Differenzbetrag auf (zur partiellen Kontamination beider Dimensionen vgl. Kap. III.8.1). Die Kompatibilität von Interessenstruktur und Tätigkeit ist als eine spezifische Ausformung der Relation von Bezugssystemen und "Wirklichkeit" anzusehen, deren Wirksamkeit auf das Zufriedenheitsurteil hier nachgewiesen werden konnte.

Kriterium \ SAZ-Dimensionen	Anwendung v. Fähigkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten	Firmenbewertung	Führungsstil	Mitbestimmung	Streß	Bezahlung	Re-sig-nation	Wechselbereitschaft	I A A
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Kongruenz von Interesse (DIT) und Tätigkeit (BECKMANN 1976) N=26	1,85*	2,0*	1,1	1,2	1,3	1,4	0,1	0,9	0,5	
2 T-Test					*p ≤ 0,05					

Abb. 65: Kongruenz von Interesse und Tätigkeit. Signifikanz des Unterschieds in den Arbeitszufriedenheitsdimensionen zwischen kaufmännischen Angestellten mit großem und geringem Interesse an "Verwaltung und Wirtschaft". (t-Test)

9.2.2 Kompetenz, objektive Komplexität der Tätigkeit und Arbeitszufriedenheit

In Kap. III.8.2 hatte sich gezeigt, daß die objektive Komplexität zwar signifikant, aber nur in geringfügigem Ausmaß mit der Zufriedenheit (Entfaltung und Anwendung von Fähigkeiten) korreliert.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Geringfügigkeit dieser Korrelation zu erklären. Zunächst kann im Sinne der "Individuellen Differenzen" (vgl. Kap. I.4.2.3) bei den mit monotonen Tätigkeiten beschäftigten Mitarbeitern ein geringes "Bedürfnis nach Entfaltung" vorliegen. Ferner mag die Qualifikation der Beschäftigten mit der Komplexität der Tätigkeit variieren, so daß kompetentere Beschäftigte komplexere Tätigkeiten ausüben und somit möglicherweise ein ähnliches Ausmaß an brachliegenden Fähigkeitenpotentialen aufweisen wie die weniger kompetenten Mitarbeiter, die repetitivere Tätigkeiten ausüben. Es ist also notwendig, die Wirkungen von Kompetenz als intervenierende Variable zu berücksichtigen, um die Modelladäquanz der Zufriedenheitsäußerungen zu prüfen.

In der hier verwendeten Untersuchung (v. OELFEN 1973, ROSE 1973) war die objektive Komplexität der Tätigkeit durch ein Expertenrating bestimmt worden (vgl. Kap. III.8.2).

Zur Operationalisierung der Moderatorvariablen Kompetenz verwendeten wir das Intelligenzkonzept. Sicherlich muß die allgemeine, primär verbal erfaßte Intelligenz als unbefriedigende Operationalisierung beruflicher Kompetenz angesehen werden. Da jedoch an den verschiedenen Arbeitsplätzen der hier untersuchten Schleifmittelfabrik recht unterschiedliche Kompetenzen relevant sein dürften, bot sich die allgemeine Intelligenz als Maß für die Fähigkeit, Probleme zu lösen, an.

Der verwendete Wort-Bild-Test (WBT) von ANGER et al. (1971) hat

sich bei verschiedenen größeren Umfragen bewährt und ist im Hinblick auf Zuverlässigkeit und Gültigkeit trotz seiner geringen Länge positiv zu bewerten (TIMAEUS 1974). Von den zwei existierenden Parallelförmungen verwendeten wir die Form A, die eine Liste von 15 Wörtern sowie 4 Zeichnungen enthält. Die Aufgabe der Befragten bestand darin, jedes Wort dem passenden Bild zuzuordnen (vgl. Anh.15). Die Verwendung dieses Tests in einer Umfragesituation stellt natürlich eine erhöhte Schwierigkeit dar, so daß die erzielten Durchschnitte nicht mit den im Testmanual (ANGER u.a. 1971) angegebenen Normwerten verglichen werden können. Unbeschadet dessen kann dieser Test zur Differenzierung der Befragten hinsichtlich des Merkmals Kompetenz als geeignet angesehen werden. Die bivariaten Korrelationen der drei Variablen objektive Komplexität der Tätigkeit, Zufriedenheit mit der Entfaltung und Anwendung der eigenen Fähigkeit sowie Intelligenz ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

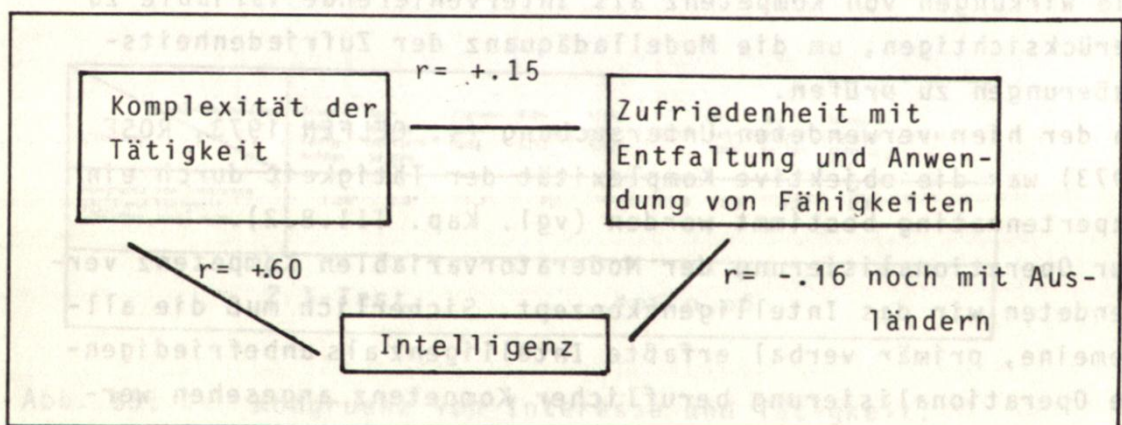


Abb. 66: Interkorrelationen zwischen den Variablen Komplexität der Tätigkeit, Zufriedenheit mit Entfaltung und Anwendung von Fähigkeiten sowie Intelligenz

Es ergibt sich also ein relativ enger Zusammenhang zwischen Komplexität und Intelligenz, der sicher auch ein Resultat beruflicher Ausbildungs- und Selektionsprozesse darstellt. Dagegen weist die Zufriedenheit eine negative Korrelation

mit der Intelligenz auf. Die intelligenteren Mitarbeiter sehen also geringere Möglichkeiten, sich zu entfalten. Durch Auspartialisierung der intervenierenden Varianz der Intelligenz erhöht sich der Zusammenhang zwischen Komplexität der Tätigkeit und Anwendung eigener Fähigkeit im modellgerichteten Sinne (vgl. Abb. 67).

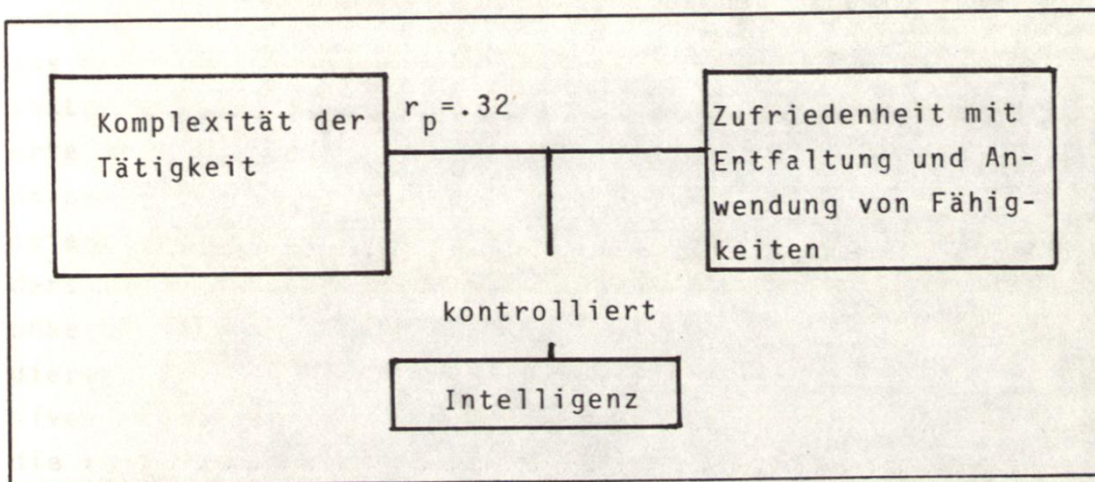


Abb. 67: Partielle Korrelation zwischen den Variablen Komplexität der Tätigkeit und Zufriedenheit mit Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten

Fazit:

Auch dieses Beispiel zeigt, daß die Modelladäquanz der Zufriedenheitsmessung steigt, wenn es gelingt, einschlägige Parameter des individuellen Bezugssystems bzw. des Anspruchsniveaus zu kontrollieren. Kompetenz bzw. Intelligenz stellen in unmittelbar einleuchtender Weise ein entscheidendes Element des Anspruchsniveaus hinsichtlich der Art der Tätigkeit dar.

Ein entscheidendes Problem der Arbeitszufriedenheitsforschung liegt jedoch darin, nicht alle, vielleicht noch nicht einmal die wichtigsten Parameter des subjektiven Bezugssystems in ähnlich einleuchtender Weise voraussagen zu können (vgl. Kap. III).

Wir wollen deshalb eine letzte mehrdimensionale Analyse durchführen, um die Wirkungen motivationaler Parameter und ihrer Dimensionen aufzuzeigen.

9.3 Die Wirkungen von Arbeitsorientierungen auf die
Struktur der Arbeitszufriedenheitsurteile

9.3.1 Einführung

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist wiederum die aus kognitions- und handlungstheoretischer Perspektive zentrale Annahme, daß die differentiellen Zufriedenheitsurteile nicht lediglich ein zufälliges Nebeneinander von unabhängigen Urteilen, gewissermaßen die mechanische Widerspiegelung unterschiedlicher Tatbestände in der Umwelt darstellen, sondern eine Struktur haben, die mit hierarchisch höheren kategorialen Konzepten (vgl. Kap. II. 2.2) korrespondieren. Diese Struktur wird als das Ergebnis einer kognitiven Organisation von Wahrnehmungsurteilen angesehen, die etwa bestimmten Arbeitsorientierungen entsprechen. Die Struktur der Zufriedenheitsurteile wird also als Resultat äußerer Reizzustände und innerer Verarbeitungs- oder Interpretationsvorgänge angesehen, die die Tendenz zu bestimmten "Gestalten" haben. Möglicherweise repräsentieren sie interne Attributionsprozesse, die der "Begründung" unterschiedlicher Bewertungen von Aspekten der Arbeitssituation dienen. Diese Prozesse können auf verschiedenen Bewußtseinsebenen verlaufen, also sowohl phänomenale wie auch inferentielle Attributionen umfassen. Ähnlich wie BRUGGEMANN (1974, 1975) gehen wir also von der Vorstellung kognitiver Abwägungsprozesse aus, die wir allerdings aus den uns zur Verfügung stehenden Daten zu erschließen suchen.

Diese Grundvorstellung läßt sich exemplarisch an der Profillinie des Clusters 1 verdeutlichen. Wir vermuten, daß diese Gruppe von Befragten ihre mittlere bis mäßige Zufriedenheit auch angesichts der großen Resignation aufrechterhalten kann, weil sie die in der Resignation zum Ausdruck kommende Dissonanz zumindest partiell durch das Bewußtsein einer guten Bezahlung ausgleichen kann. In diesem Fall bilden offensichtlich Bezahlung einerseits und Resignation andererseits einander extrem entgegengesetzte Kognitionen, die unterschiedliche Formen von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit begründen können.

Die Einbettung in übergeordnete kategoriale Konzepte wie Arbeitsorientierungen kann man sich nun so vorstellen, daß etwa ein geringes "work-commitment" das relative Gewicht der Kognition "Resignation" vermindert und der Bezahlung ein größeres Gewicht einräumt, so daß eine relativ große allgemeine Zufriedenheit resultiert und/oder der Verbleib in der Organisation möglich ist und/oder keine negativen gesundheitlichen Folgen resultieren müssen usw.

Wir werden im folgenden die Urteilsdifferenzen mit dem Begriff der "ipsativen Distanzen" beschreiben und die Grundvorstellung durch einen Exkurs über die Reizdifferenzierung fortführen, bevor wir anschließend zur Darstellung der Ergebnisse einer mehrdimensionalen Analyse der ipsativen Distanzen kommen.

9.3.2 Zum Begriff der ipsativen Distanzen

Das Ausmaß der Unterschiedlichkeit (die Differenz) verschiedener Zufriedenheitsurteile nennen wir im folgenden ipsative Distanzen. Dieser Begriff lehnt sich an den von CATTELL (1944, 1957) verwendeten Begriff der "ipsativen Wertung" an. Diese bedeutet die Standardisierung einer Reihe von Testwerten einer Person im Hinblick auf den Durchschnitt der von dieser Person erzielten Testergebnisse. Dabei sollen sich die Einzeltests einer gemeinsamen Dimension zuordnen lassen (CATTELL 1957, S. 895). Dieser Begriff bestimmt also die relative Position einer Leistung oder der Wertung eines Einzeltests in Relation zu anderen Ergebnissen derselben Person. Wir bestimmen die ipsativen Distanzen nicht durch die Differenz zum Durchschnitt der Bewertungen, sondern durch die größte Urteilsdifferenz einer Person oder Personengruppe. Diese halten wir für ein bedeutsames Merkmal des von ihr verwendeten Bezugsrahmens. Durch die Entscheidung für Aspekte mit (relativ) hoher bzw. niedriger Zufriedenheitsbewertung eröffnet das Individuum inhaltlich beschreibbare und subjektiv bedeutsame Dimensionen, die durch die relative Position dieser Aspekte auf der allgemeinen subjektiven Zufriedenheitsdimension bestimmt wird. Die Relevanz dieser Urteilsrelationen ist im weiteren zu prüfen. Schon von JAMES wurde hervorgehoben: "Was

unsere Aufmerksamkeit weit mehr fesselt als die absolute Qualität eines Eindrucks, ist sein Verhältnis zu den übrigen Eindrücken, die wir gleichzeitig mit ihm haben" (1909, S. 152). Auch im Alltag haben wir uns daran gewöhnt, die emotionalen Reaktionen eines Menschen weniger als absolute Qualität anzusehen, sondern in der Regel in bezug zu dem üblichen Standard seiner affektiven Äußerungen. So erhebt sich die Frage, warum diese Relationen bislang in der wissenschaftlichen Diskussion noch nicht thematisiert wurden.

Im Hinblick auf die strukturierten Verfahren läßt sich diese Tatsache dadurch begründen, daß die vorherrschende Vorstellung einer Messung mit Werkzeugfunktion sowie die Routine der auf dem Korrelationskoeffizienten basierenden Testentwicklung den vom Subjekt hergestellten Relationen der Urteile keine Bedeutung einräumen. Eine der wesentlichen mathematischen Operationen, durch die die Produktmoment-Korrelation (PMK) bestimmt ist, ist die Normierung der Mittelwerte der Variablen. Die Verwendung des PMK läßt also den Informationswert der Mittelwertdifferenzen zwischen den Variablen völlig außer acht. Im Fall der Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit hat dies dazu geführt, daß die ipsativen Distanzen nicht thematisiert wurden. In anderen Fällen führte - wie ROSENBERG/OHLSHAN (1970) (vgl. auch GIGERENZER, 1981) an einer bekannten Untersuchung von PEABODY (1967) nachwiesen - die Nichtbeachtung der modellbildenden Wirkungen des PMK sogar zu falschen Ergebnissen (Divergenzartefakt).

Demgegenüber stellte das Verfahren der "social incidents" von HERZBERG et al. (1959) eine allerdings sehr einfache Relation zwischen den Aspekten der Arbeit her. Durch die Zuordnung zu positiven und negativen Ereignissen wurde eine eindimensionale dichotome Zuordnung der Aspekte erzielt.

Es ist jedoch zu erwarten, daß die ipsativen Distanzen einen mehrdimensionalen Raum bilden, der im HERZBERG-

Modell unzulässig vereinfacht wurde. Im folgenden ist die subjektive Bedeutsamkeit dieser ipsativen Distanzen theoretisch zu begründen.

9.3.3 Die psychologische Begründung der Interpretation von ipsativen Distanzen

Bei unserem Versuch, die im Zufriedenheitsurteil wirksamen Motive (Bedürfnis nach kognitiver Ausgewogenheit und positivem Selbstbild) zu analysieren, hatte sich gezeigt, daß ein Rückgriff auf den subjektiven Bezugsrahmen notwendig ist. Da aber dieser, wie gezeigt worden ist, nicht direkt zu erfragen ist, schlagen wir die ipsativen Distanzen als Indikator für einen das Urteil der Befragten motivational beeinflussenden Bezugsrahmen vor. Dies soll unter Rückgriff auf die Reizdifferenzierungstheorie erfolgen.

Diese leitet sich von der schon erwähnten "Hypothesentheorie" ab, in der die über die autochthonen Faktoren hinausgehenden verhaltensmäßigen Determinanten der Wahrnehmung untersucht wurden. Verhaltensmäßige Determinanten sind Motivationen, Emotionen, Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen usw.

"Der Organismus existiert in einer Welt der mehr oder weniger uneindeutig organisierten sensorischen Reizung. Was der Organismus sieht, was wirklich wahrgenommen wird, stellt eine Art Kompromiß dar zwischen dem, was die autochthonen Prozesse darstellen, und dem, was die verhaltensbezogenen Prozesse auswählen, selektieren. Wir wissen, daß eine solche Auswahl nicht nur durch Lernen bestimmt wird, sondern auch durch motivationale Faktoren ... Wir werden den selektiven Prozeß bei der Wahrnehmung als Wahrnehmungshypothese bezeichnen, dabei gebrauchen wir diesen Begriff ..., um eine systematische Reaktionstendenz zu bezeichnen" (BRUNER/GOODMAN 1947, S.35 nach der Übersetzung von STADLER, u.a. 1975, S. 212).

Bewährt sich diese Wahrnehmungshypothese, so wirkt sie auf die weitere Wahrnehmung im Sinne von Selektivität, Organisation, Fixierung und Akzentuierung.

Die folgenden Untersuchungen dieses "new look in perception" betrafen in erster Linie die Wahrnehmungsakzentuierung (BRUNER/GOODMAN 1947, BRUNER/POSTMAN 1947, 1948, LAMBERT et al. 1949, GILCHRIST/NESBERG 1952, ASHLEY et al. 1951, MUNROE et al. 1969). Die zentrale Frage der Akzentuierungsforschung betraf den Tatbestand, daß persönliche Bedürfnisse und Werte die Wahrnehmung von Objekten derart beeinflussen, daß diese verzerrt wahrgenommen wurden. So fanden BRUNER/GOODMAN (1947) in ihrem bekannten Experiment, daß ärmere Kinder, denen ein größeres Bedürfnis nach Geld unterstellt wurde als Kindern aus wohlhabenden Familien, die Größe von Geldstücken stärker überschätzten als die zuletzt genannten. Diese These erwies sich in nachfolgenden Untersuchungen als nur beschränkt haltbar (vgl. zusammenfassend LILLI 1975).

In der weiteren Entwicklung der Akzentuierungsforschung spielt insbesondere TAJFEL (1957) eine entscheidende Rolle. Er zeigte, daß nicht die Wahrnehmung der bedürfnisrelevanten oder wertvolleren Objekte verzerrt wurde, sondern das Urteil über diese Objekte, indem dieses das Verhältnis der Objekte zueinander verändert reproduziert. Dieses veränderte Verhältnis im Urteil der Subjekte resultiert aus der Wirkung unterschiedlicher Bezugsskalen (EISER/STROEBE 1972, VOLKMANN 1951), Ankern (SHERIF/HOVLAND 1961) oder Anpassungsniveaus (HELSON 1964) im Urteilsprozeß.

So kommt schließlich die Akzentuierungsforschung zu folgendem Schluß: "Sachverhalte der Umwelt werden immer im Vergleich zu anderen Sachverhalten (besser: übergeordneten Kategorien) skaliert; um ein Reaktionspotential zu schaffen, das bei Wiederholung der gleichen (oder vermeintlich gleichen) Reizkonstellationen lediglich abgerufen werden muß, kommt

es darauf an, die fraglichen Sachverhalte unmittelbar zu kodieren, um Fehlanpassungen zu vermeiden. Dies geschieht durch Überbetonung der Abstände zwischen den zu vergleichenden Sachverhalten auf der relevanten Urteilsdimension, um damit die Einspeicherung ins Gedächtnis zu erleichtern. Man kann dies als Tendenz bezeichnen, Umwelttransparenz durch Reizdifferenzierung zu erreichen (LILLI 1982, S. 13). Andererseits wird eine Reizklassifikation durch Überschätzung von Ähnlichkeit postuliert, um die Komplexität der Umwelt zu reduzieren.

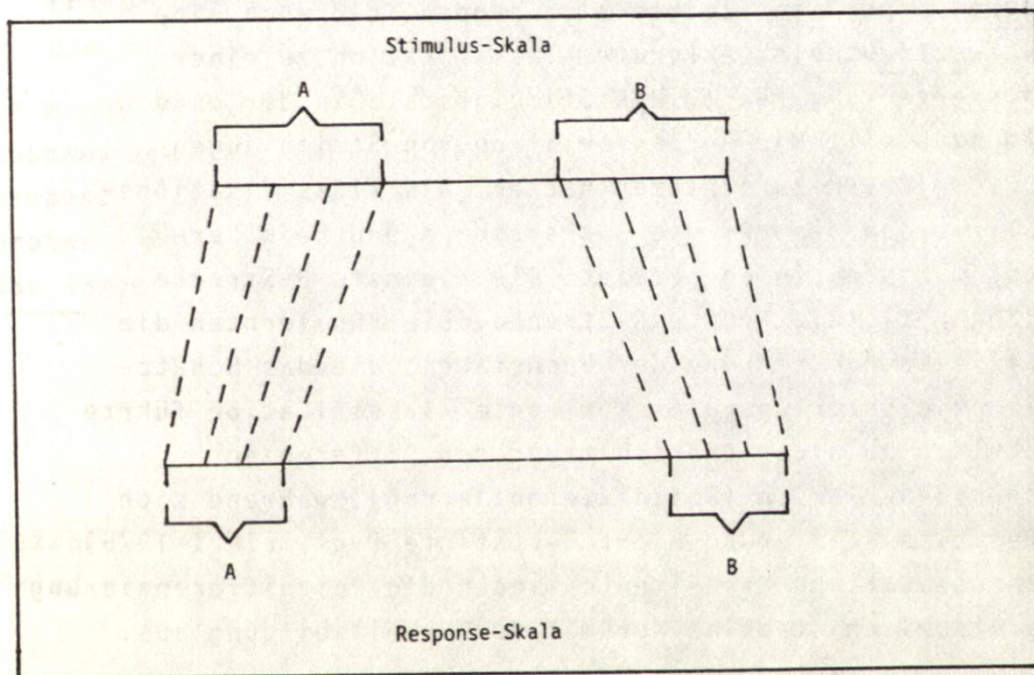


Abb. 68: Wahrnehmung innerhalb einer Stimulusdimension unter einer überlagernden Klassifikation
(aus: IRLE 1975, S. 107)

Die oben stehende Abbildung ist einer Veranschaulichung der Ergebnisse von TAJFEL/WILKES (1963/ 64) durch LILLI (1970) entlehnt.

Das Experiment von TAJFEL/WILKES (1963) erbrachte den Nachweis, daß sogar bei einer neutralen überlagernden Klassifikation eine Stimulusserie anders wahrgenommen wird als eine nicht überlagerte Stimulusserie. Aus der Vorurteilsforschung war bereits bekannt, daß affektiv stark besetzte Klassifikationen Urteilsverzerrungen bewirken. So ordneten bei SECORD et al. (1956) vorurteilsbehaftete Personen Negern mehr "typische" Kennzeichen zu, indem sie diese z.B. als dunkler einschätzten, als dies nicht vorurteilsbehaftete Personen taten.

In diesem Experiment zeigte sich jedoch, daß auch eine völlig wertneutrale, erlernte Klassifikation zu einer Urteilsverzerrung führt. Die Stimuluskala in der obigen Abbildung stellt die Größenvariation von Strichlängen dar, die die VPn zu schätzen hatten. Als Klassifikationsstimuli werden den VPn die Buchstaben A und B in Verbindung mit den Linien gezeigt. Die kleinste B-Strecke war länger als die größte A-Strecke. Die VPn lernten die klassifizierende Wirkung der Buchstaben, die das Schätzurteil erleichterten. Diese erlernte Klassifikation führte tatsächlich zu einer Überschätzung der Differenzen zwischen den Klassen (Reizdifferenzierung), während sich die Reizklassifizierung nicht bestätigte (vgl. LILLI 1975). Zahlreiche weitere Experimente wiesen die Reizdifferenzierung als erstaunlich stabiles Merkmal der Urteilsbildung aus.

Im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit können u.E. Arbeitsorientierungen als übergeordnete Kategorien interpretiert werden, die zu einer Akzentuierung der einzelnen Zufriedenheitsurteile führen können. Wenn also etwa Bezahlung im Rahmen einer instrumentellen Arbeitsorientierung eine relevante Klassifizierungskategorie darstellt, besteht nach der Reizklassifizierungstheorie eine Tendenz, die Unterschiedlichkeit dieser Kategorien gegenüber anderen zu betonen.

Im SAZ-Profil sollte diese Tendenz an starken Ausschlägen erkennbar sein.

Bei induktiven Schlüssen lassen entsprechend starke Profilausschläge auf eine größere Wahrscheinlichkeit urteilsakzentuierender Motive schließen.

Diese Position deckt sich im übrigen mit der Position von MOBLEY/LOCKE (1970) sowie LOCKE (1976), die betonen, daß jede emotionale Reaktion ein zweifaches Werturteil beinhaltet:

1. Die Diskrepanz oder Relation zwischen dem, was das Individuum wünscht und dem, was es erhält (Befriedigung).
2. Die Wichtigkeit dessen, was gewünscht wird.

In einem Beispiel stellt LOCKE (1976) den hypothetischen Zusammenhang zwischen Bezahlungszufriedenheit und der Diskrepanz zwischen erwartetem und erhaltenem Wert im Fall großer und im Fall geringer Bedeutung der Bezahlung für das Individuum dar (vgl. Abb. 69).

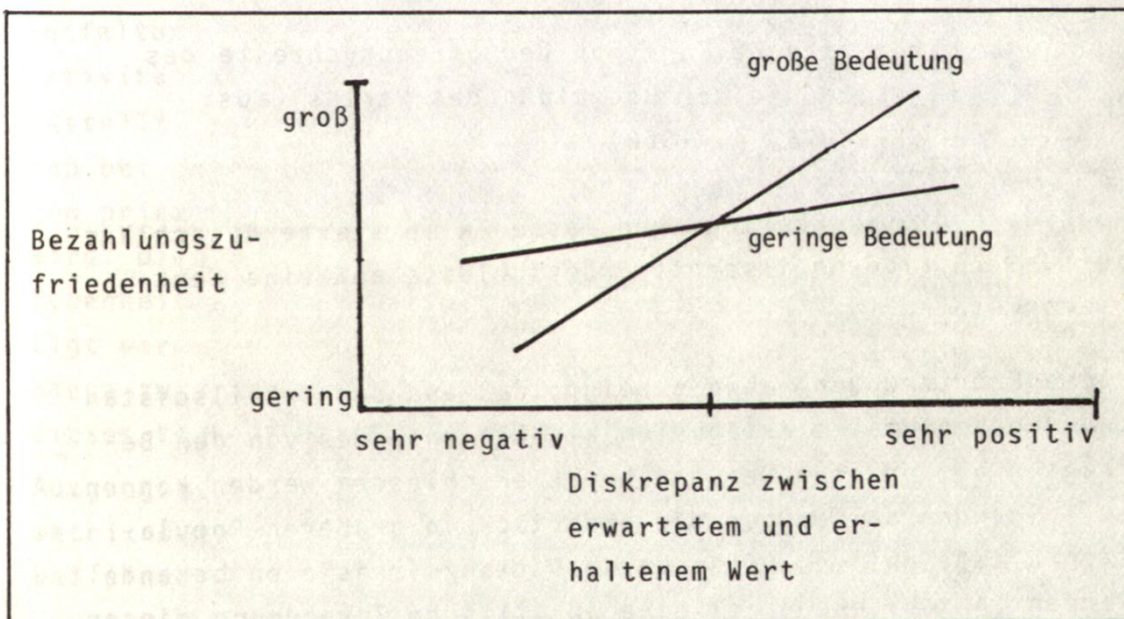


Abb. 69: Hypothetische Funktionen der Bezahlungszufriedenheit von der Diskrepanz zwischen erwartetem und erhaltenem Wert sowie der Bedeutung der Bezahlung (aus: LOCKE 1976, p. 1305)

Die Streuungsbreite der Zufriedenheitsäußerungen wird also durch die zugeschriebene Bedeutung bestimmt. Im Falle geringer Bedeutung eines Arbeitsaspekts ist nach diesem Modell also weder sehr große Zufriedenheit noch sehr große Unzufriedenheit zu erwarten (vgl. Abb. 70).

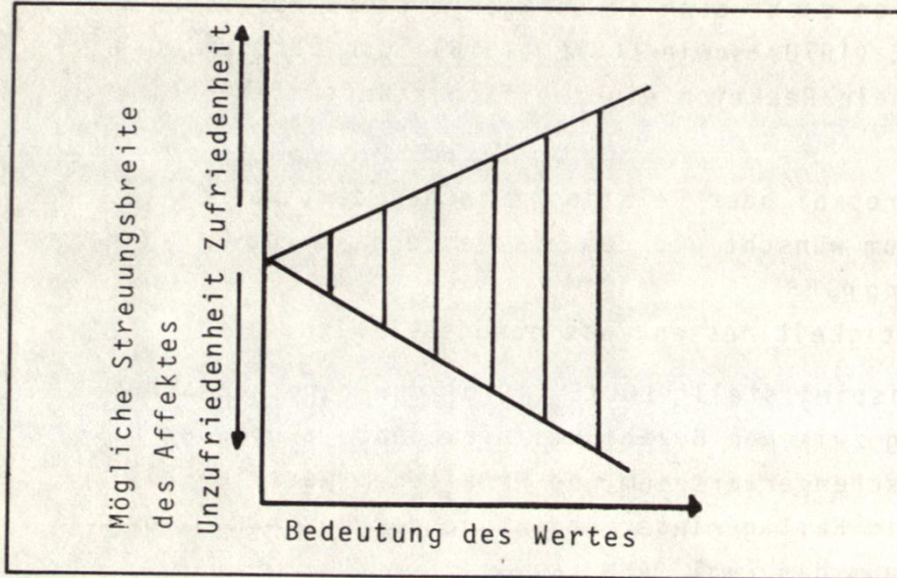


Abb. 70: Hypothetische Funktion der Streuungsbreite des Affektes und der Bedeutung des Wertes (aus: LOCKE 1976, p. 1306)

Auch nach diesen Überlegungen lassen also starke Ausschläge auf dem Zufriedenheitsprofil Rückschlüsse auf eine Wert-hierarchie zu.

Diese Erörterungen haben gezeigt, daß aus den Urteilsdistanzen gegebenenfalls Kategorien als Elemente des von den Befragten verwendeten Bezugsrahmens erschlossen werden können. Im folgenden sollen nun die empirisch in größeren Populationen tatsächlich auffindbaren Distanzdimensionen behandelt werden. Anschließend ist eine inhaltliche Zurordnung dieser Dimensionen zu Arbeitsorientierungen bzw. kognitiven Abwägungsprozessen zu leisten.

9.3.4 Die mehrdimensionale Skalierung der ipsativen Distanzen

Im vorangegangenen Abschnitt hatten wir begründet, daß größere ipsative Distanzen als Hinweise auf Arbeitsorientierungen bzw. Wahrnehmungskategorien gewertet werden können. Im folgenden sollen nun relevante ipsative Distanzen ermittelt, inhaltlich interpretiert und unter Bezug auf externe Kriterien geprüft werden. Diese Analyse könnte sich auf die Urteilsdifferenzen bei den 36 Items oder der 9 Subskalen stützen. Da jedoch die Urteilsdifferenzen zwischen den Subskalen inhaltlich eindeutiger und methodisch zuverlässiger zu beurteilen waren, wurde diese zweite Alternative gewählt. Die ipsativen Distanzen können natürlich von Person zu Person erheblich differieren. Als relevant werden für diesen Zusammenhang zunächst die Distanzen angesehen, die sich an unserer Eichstichprobe errechnen lassen. Da es hier zunächst lediglich um die exemplarische Entfaltung eines Modells geht, sei die Frage der Repräsentativität der Ergebnisse weiteren Untersuchungen anheimgestellt. Zum besseren Verständnis muß hier betont werden, daß bei den folgenden wie bei den vorangegangenen Untersuchungen prinzipiell von der ceteris paribus Annahme ausgegangen wird. Diese gilt insbesondere hinsichtlich der objektiven Gegebenheiten der Arbeitssituation, die hier nicht berücksichtigt werden. Angesichts der berichteten schwachen Zusammenhänge zwischen objektiven und subjektiven Daten erscheint dieses Vorgehen zudem unproblematisch.

Ausgangspunkt der folgenden Berechnungen war eine Distanzmatrix der Subskalen. Die ipsative Distanz zweier Skalen bei einer Person errechnete sich nach der Formel:

$$d_{A,B} = \frac{x_A}{i_A} - \frac{x_B}{i_B}$$

A = Subskala A

B = Subskala B

X = Rohwert der jeweiligen Subskala

i = Anzahl der Items der jeweiligen Subskala

Die Mediane der auf der Basis der Eichstichprobe errechneten absolut gesetzten ipsativen Distanzen bildeten die Distanzmatrix, die dann einer nichtmetrischen mehrdimensionalen Skalierung (MINISSA) unterzogen wurde.

Die nichtmetrische multidimensionale Skalierung (NMDS)¹⁾ bildet die Ähnlichkeit von Stimuluspaaren auf räumliche Distanzen ab. Lassen sich die Stimuli nicht mehr auf einem Ähnlichkeitskontinuum skalieren, ergibt sich eine Auffaltung der Distanzen in mehrere Dimensionen. Kennzeichnend für die nichtmetrische MDS ist, daß die noch bei der metrischen MDS geforderte Linearität der Distanzfunktionen entfällt und durch die sogenannte Monotoniebedingung ersetzt wird. Die Abbildung der Stimuli in einem Raum minimaler Dimensionalität soll dabei so erfolgen, daß die sich ergebende Reihenfolge der Distanzen in einer monotonen Beziehung zu der Reihenfolge der Ähnlichkeitsmaße steht (vgl. SHEPARD 1962, 1966, SCHEUCH/ZEHNPFFENNIG 1974, RABINOWITZ 1975).

Als Maßzahlen für die Ähnlichkeit zwischen Stimuli können direkte Ähnlichkeitsurteile und bei aggregierten Daten Indizes für den Zusammenhang von Variablen (z.B. Korrelationen oder Distanzmaße) verwendet werden (vgl. COXON, 1982, S. 10 f.).

Im vorliegenden Fall sollte die Dimensionalität der Urteilsdifferenzen zwischen den SAZ-Subskalen auf der Basis der Eichstichprobe errechnet werden. Bei einem "D"-Streßwert von .059, der als befriedigend zu werten ist (vgl. ROSKAM 1977), ergab sich folgende dreidimensionale Lösung (vgl. auch Anh. 16):

1) Für wichtige Anregungen bei der Anwendung der NMDS bin ich den Mitarbeitern des Zentralarchivs der Universität zu Köln - insbesondere Herrn Rohlinger, M.A. zu Dank verpflichtet.

<u>1. Dimension</u>	<u>Koordinaten</u>
<u>Selbstkonzeptnähe</u>	<u>der Subskalen</u>
Bezahlung	+1.37
Führungsstil	+.25
Firmenbewertung	+.24
Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten	-.31
Respektierung und Mitbestimmung	-.76
Resignation	-1.26
<u>2. Dimension</u>	
<u>Kontent- und Kontextorientierung</u>	
Belastung und Streß	+.88
Respektierung und Mitbestimmung	+.71
Führungsstil	+.59
Wechselbereitschaft	-.36
Aufstiegsmöglichkeiten	-.51
Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten	-.75
<u>3. Dimension</u>	
<u>Aufstiegsorientierung</u>	
Wechselbereitschaft	-.87
Führungsstil	-.41
Firmenbewertung	-.23
Belastung und Streß	+.35
Aufstiegsmöglichkeiten	+.86

Abb. 71: Schlußkonfiguration zur mehrdimensionalen Skalierung der ipsativen Distanzen

Abb. 71 zeigt die Skalenposition der weit auseinanderliegenden Subskalen jeder Dimension.

Die erste Dimension wird auf dem negativen Pol durch die Subskala "Resignation" und auf dem positiven Pol durch "Bezahlung" definiert. Beide Skalen haben die bei weitem größte Distanz von allen Skalen zueinander (vgl. Anh. 16). Die Subskala "Respektierung und Mitbestimmung" hat einen Koordinatenwert von -0.76 auf dieser Dimension und ist so in der Nähe von "Resignation" angesiedelt.

Wenn unsere zuvor explizierte These bezüglich der akzentuierenden Wirkungen der Arbeitsorientierungen richtig ist, ist im Falle der vorliegenden Dimension eine Arbeitsorientierung zu suchen, die eine subjektive Aufwertung der Bezahlungszufriedenheit verbindet mit einer tendenziellen Abwertung in den Skalen "Resignation" sowie "Respektierung und Mitbestimmung" und umgekehrt.

Die Reihenfolge der Skalen impliziert mit abnehmenden Werten eine zunehmende "Ich-Nähe". Ein Urteil über die Höhe der Bezahlung impliziert nur in geringem Maße ein Urteil über das Selbst, während die Dimension "Resignation" primär eine Aussage über das berufliche Selbstkonzept ist.

So indiziert diese Dimension eine Tendenz, das Selbstkonzept aufzuwerten bei gleichzeitiger Abwertung externer Aspekte. Umgekehrt gibt es eine Tendenz zur Aufwertung externer Aspekte (Bezahlung) bei Abwertung des Selbstkonzeptes. Soweit diese Differenzen Akzentuierungen darstellen, lassen sie sich vermutlich als attributive Tendenzen verstehen.

Die zweite Dimension wird primär bestimmt durch die Polarität der Skalen "Belastung und Streß" sowie "Respektierung und Mitbestimmung" einerseits und "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten" andererseits.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen unserer Faktorenanalyse zweiter Ordnung (vgl. Kap. III. 3.6.4) sowie den Ergebnissen von HERZBERG et al. (1959) (vgl. Kap. I. 4.2.2) zeigt, daß sich in dieser Dimension eine unterschiedliche Bewertungstendenz für Kontent- und Kontextfaktoren zeigt. Wie ist dieses sicherlich überraschende Ergebnis zu bewerten?

Wir sehen uns zunächst einmal in unserer Skepsis gegenüber dem Versuch bestätigt, die Zwei-Faktoren-Theorie als reinen Methodenartefakt abzutun. Zunächst hatte die Faktorenanalyse zweiter Ordnung eine relative Homogenität zwischen den Subskalen aufgezeigt, die den Kontent- und Kontextdimensionen zuzuordnen waren. Hier zeigt sich nun zudem, daß sich diese Faktoren tatsächlich als Kategorien erweisen, die eine akzentuierende Wirkung auf die Zufriedenheitsurteile haben. Weitergehende Aussagen zur Zwei-Faktoren-Theorie können hier noch nicht gemacht werden, doch zeigt sich, daß die MDS von Urteilsdifferenzen ähnliche Bewertungsunterschiede bei strukturierten Befragungen aufzeigen kann, wie sie von der "social incident"-Methode her bekannt sind.

Die dritte Dimension weist eine Polarität der Subskalen "Wechselbereitschaft" und "Führungsstil" einerseits gegenüber den Skalen "Aufstiegsmöglichkeit" sowie "Belastung und Streß" auf. Die Interpretation dieser Dimension läßt sich in Anlehnung an das Clusterprofil (Abb. 51) verdeutlichen.

Danach läßt sich bei jüngeren, meist männlichen Angestellten eine Kombination von geringer empfundener Belastung und Aufstiegshoffnungen vermuten, die mit der Erwartung einer anderen Tätigkeit und einer kritischen Bewertung des Vorgesetzten verbunden sind. Das entgegengesetzte Bild ist bei älteren Arbeitern und Arbeiterinnen zu erwarten. Demnach ließe sich diese Dimension als Erwartung einer (innerbetrieblichen) Aufwärtsmobilität interpretieren.

Fazit:

Der Ausgangspunkt für unsere Analyse der ipsativen Distanzen war die Annahme, daß die Zufriedenheitsurteile in ihrer Struktur nicht nur die differentiellen "Reizbedingungen" der Arbeitssituation widerspiegeln, sondern zugleich von "inneren Modellen" oder "impliziten Arbeitstheorien" der Befragten überformt sind. Unter Verweis auf die Reizdifferenzierungstheorie entwickelten wir dann die Erwartung, daß sich diese "impliziten" subjektiven Arbeitstheorien in einer Urteilsakzentuierung bzw. in AZ-Profilausschlägen niederschlagen würden. Eine mehrdimensionale Skalierung der durchschnittlichen ipsativen Distanzen ergab drei Dimensionen, die im Sinne von übergeordneten kategorialen Konzepten gedeutet werden konnten.

9.3.5 Korrelate der ipsativen Distanzen

Bisher beruhte die Interpretation der ipsativen Distanzen lediglich auf der durch die MDS errechneten internen Struktur des SAZ-Profiles. Wie im Fall der Faktorenanalysen stellt sich nun das Problem der Gegenstandsverankerung dieser Dimensionen bzw. Begriffe (vgl. DIETRICH 1973). Mit anderen Worten: Es ist zu fragen, welche "Gegenstände" oder faßbaren Phänomene durch diese Dimensionen beschrieben werden. Auch hier soll versucht werden, durch einige Korrelate den hypothetischen Inhalt der ipsativen Dimensionen weiter zu klären. Man wird allerdings angesichts der Tatsache, daß die ipsativen Distanzen Akzentuierungstendenzen repräsentieren, die Rückschlüsse auf höhere kategoriale Konzepte ermöglichen, nicht leicht brauchbare Validitätskriterien finden. Diese Feststellung ist umso wichtiger, als ein großer Teil dieser Kategorien mehr oder minder unbewußt wirken dürfte. Durch das Aufführen von Korrelaten ist es jedoch möglich, analog zu den Faktorenanalysen diese übergeordneten Konzepte deutlicher werden zu lassen.

Wir hatten gezeigt, daß die ipsativen Distanzen in Anlehnung an das Akzentuierungskonzept motivational zu deuten sind. Ihre Validierung muß sich deshalb auch auf den Bereich unterschiedlicher Arbeitsmotive stützen.

Wir verwendeten als Kriterium die Items aus dem Bedürfniskatalog von FREUND (1973), soweit sie die Bedeutung dieser Bedürfnisse betrafen. Konkret lautete die Frage zu einem jeden Statement: "Wie wichtig ist Ihnen das?"

Da wir die Akzentuierungstendenzen als differentielle Bedeutungsgewichtung der Aspekte des Arbeitserlebens durch die Beschäftigten interpretieren, ist eine Korrelation zu den entsprechenden Bedürfnisgewichtungen zu erwarten.

Die Bedürfnisliste von FREUND (1973) war inhaltlich an der Maslow-Hierarchie orientiert, um die Dynamik dieses Konzeptes zu prüfen. Wir greifen im folgenden zum Teil auf diese kategorialen Zuordnungen zurück, ohne dadurch unsere Vorbehalte gegenüber diesem Konzept aufzugeben (vgl. Kap. I. 4.2.1). Die folgende Tabelle (Abb. 72) gibt die wichtigsten Korrelationen für die jeweilige ipsative Distanz wieder.

Bedürfnis ("wie wichtig ist Ihnen das?")	Ipsative Dimensionen		
	Selbstkonzept- nähe	Kontext- und Kontextfaktoren	Aufstiegs- syndrom
1) Die Möglichkeit, durch meine Ar- beit anderen Leuten zu helfen	+.39 ^{xx}	.06	-.03
2) Daß ich Auf- stiegsmöglichkei- ten habe, wenn ich gute Arbeit leiste	+.37 ^{xx}	-.03	.00
3) Die Möglichkeit von Gehaltser- höhungen nach gu- ten Leistungen	+.34 ^{xx}	.13	-.02
4) Anerkannt werden	+.34 ^{xx}	-.12	.08
5) Guter Kontakt zu meinen Kollegen	-.08	+.26 ^x	-.13
6) Verantwortung tragen	+.04	-.25 ^x	.07
7) Hohes Prestige, das meine Posi- tion außerhalb der Firma be- sitzt	+.01	-.07	.24 ^x
N = 68 x p ≤ .05 xx p ≤ .01			

Abb. 72: Korrelate der ipsativen Distanzen (Pearsons r)

Die Dimension Selbstkonzeptnähe (geringe Resignation verbunden mit Bezahlungsunzufriedenheit) weist zu mehreren Bedürfnissen eine relativ enge Beziehung auf. Die Items 2 bis 4 wurden von FREUND der Kategorie "Bedürfnis nach sozialer Anerkennung" im Sinne MASLOWs zugeordnet. Die schon in Kap. I. beanstandete Schwierigkeit, die Bedürfnisebenen stringent zu unterscheiden, findet hier insoweit eine Bestätigung, als das den "sozialen Bedürfnissen" zugeordnete Item 1 hier gemeinsam mit den Anerkennungsbedürfnissen variiert.¹⁾

Es ist ein ausgesprochen leistungsorientiertes Anerkennungsbedürfnis, das hier mit der Selbstkonzeptnähe kovariiert. Es deutet sich also an, daß die Selbstkonzeptnähe eine Bereitschaft zur Selbstbewertung in Leistungssituationen impliziert, die in der Theorie der Leistungsmotivation eher für den Typus des Erfolgsorientierten kennzeichnend ist.

Die Kontent-Kontextdimension weist zwar nur zwei geringe Korrelationen auf, die jedoch beide Pole dieser Dimension abdecken. Verantwortung, im Fragebogen von FREUND (1973) den Selbstverwirklichungsbedürfnissen zugeordnet, steht für den Kontent-Pol, während der Kontakt zu den Kollegen als soziales Bedürfnis den Kontext-Pol repräsentiert.

Die Dimension Aufstiegsorientierung weist nur wenig Bezüge zu den Bedürfnissen des FREUND-Fragebogens auf. Erwartungsgemäß korreliert er mit dem Prestigebedürfnis. Aus der Unabhängigkeit gegenüber dem Item 2 ist möglicherweise zu schließen, daß hier eine Aufstiegsmotivation zum Ausdruck kommt, die eher als prestigemotiviert und weniger als leistungsmotiviert zu verstehen ist.

1) Möglicherweise ist dieser Zusammenhang durch den Tatbestand erklärbar, daß von den in der Lehrlingsausbildung tätigen befragten Industriemeistern eine helfende Einstellung als Vorbedingung für Anerkennung angesehen wurde.

Fazit

Auch wenn die hier unternommenen Validierungsversuche zunächst nur als vorläufig betrachtet werden müssen, stützten die aufgeführten Korrelate tendenziell die vorangegangene Interpretation der MDS der ipsativen Distanzen. Die Möglichkeit einer motivationalen Interpretation zumindest von Teilen der Varianz der ipsativen Distanzen kann somit als gegeben angesehen werden.

Welche Schlußfolgerungen ergeben sich aus diesen Resultaten im Hinblick auf eine Theorie der Arbeitszufriedenheit? Zunächst ist anzumerken, daß sich das Konzept der Arbeitszufriedenheit als Differenzbetrag zwischen einem "Soll"- und einem "Ist"-Wert als zu einfach und letztlich "unpsychologisch darstellt. Sowohl das Ausmaß der Wünsche wie auch die Wahrnehmung des "Ist"-Zustandes unterliegen nämlich den selektierenden und akzentuierenden Wirkungen des Wahrnehmungsprozesses. Der Anteil dieser Wahrnehmungsverzerrungen dürfte bei einem Zufriedenheitsurteil gegenüber den für die Akzentuierungsforschung ansonsten üblichen Wahrnehmungsobjekten sogar erheblich größer sein, weil sich das Problem der Veridikalität, d.h. der "Richtigkeit" des Urteils, bei diesem subjektiven Gegenstand im Bereich der Emotionen nicht stellt. Auch dem Individuum fehlt, wie das Experiment von SCHACHTER/SINGER (1962) gezeigt hat, oft das geeignete Kriterium zur subjektiven Bewertung der eigenen emotionalen Verfassung.

Nach diesen Überlegungen und den oben aufgeführten Ergebnissen sollten Zufriedenheitsurteile nicht - wie bisher - als eine mathematisch mehr oder minder exakte Differenzbildung zwischen präzise definierten "Soll"- und "Ist"-Werten angesehen werden, sondern eher, analog der Theorie der Selbstwahrnehmung von BEM (1965, 1966, 1972), als Schlußfolgerungen des befragten Individuums aus einer Reihe von "internen und externen Stimuli".

Entgegen landläufiger Vermutung ist nämlich nach BEM die Identifikation eigener interner Zustände durch das Subjekt selbst sehr begrenzt und ungenau. Diese Annahme dürfte sicherlich auch auf eine recht vage Befindlichkeit wie die eigene Arbeitszufriedenheit zutreffen. Das Individuum greift bei der Beurteilung seiner eigenen Befindlichkeit oft auf jene Beschreibungsmöglichkeiten zurück, die auch externe Beobachter benutzen würden, um die Befindlichkeit eines anderen Individuums zu beurteilen.

Der wichtigste Orientierungspunkt für diesen Urteilsprozeß ist zweifellos das eigene Verhalten. Demnach wäre beispielsweise zu erwarten, daß Personen, die bei einem entspannten Arbeitsmarkt noch keine Anstalten getroffen haben, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu erkunden, sich selbst eher als zufrieden beurteilen als jene Personen, die sich bereits nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten umgesehen haben. BEM unterstellt somit, daß die Kognizierung von Unzufriedenheit nicht unbedingt vor einer Stellensuche erfolgt, um diese dann auszulösen, sondern daß die Zuschreibung eigener Unzufriedenheit gerade erst durch den Vollzug der Stellensuche ausgelöst wird.

Abgesehen von dem eigenen Verhalten gibt es noch weitere gleich gelagerte Indikatoren, wie z.B. anstehende Entlassungen im Betrieb, Ungerechtigkeiten des Vorgesetzten u.a., die eine latente Unzufriedenheit konkretisieren können.

Schließlich - und hier knüpfen wir erneut bei den Ergebnissen im Zusammenhang mit den ipsativen Distanzen an - stellen (sub-)kulturell erlernte Normen einen "Anreiz" dar, die verschiedenen Aspekte der Arbeit in spezifischer Weise zu bewerten.

Die Vorstellung, daß Beschäftigte ihre Zufriedenheit aus mehreren Indizien erschließen, ist u.E. eher dazu geeignet, den bislang verfügbaren Datenkranz zu integrieren, als das bislang noch vorherrschende Modell einer einfachen "Soll-Ist-Differenz".

9.4 Exemplarische Untersuchungen der Modelladäquanz des SAZ-Profiles unter Berücksichtigung der ipsativen Distanzen

9.4.1 Einführung

Wenn ein Teil der in den ipsativen Distanzen zum Ausdruck kommenden Varianzen als Ausdruck von Arbeitsorientierungen gewertet werden kann, sollte diese Information den Erklärungswert des Konzepts Arbeitszufriedenheit erhöhen. Es kann erwartet werden, daß Zusammenhänge, bei denen man Arbeitsorientierungen als relevante Randbedingungen ansehen muß, unter Berücksichtigung der ipsativen Distanzen besser erklärbar werden. Die folgenden Untersuchungen bleiben noch auf einem deskriptiven Niveau. Zur Prüfung von Gesetzmäßigkeiten wären valide externe Kriterien oder zumindest eine Standardisierung der ipsativen Distanzen notwendig. Eine solche Entwicklung war auf der Basis der uns vorliegenden Daten nicht möglich. Sie stellt aber sicher eine konsequente Weiterentwicklung des hier verfolgten Ansatzes dar.

9.4.2 Krankheitspotential und Formen der Arbeitszufriedenheit

Im folgenden soll die Modelladäquanz des hier entwickelten Arbeitszufriedenheitsprofils exemplarisch im Hinblick auf ein Kriterium untersucht werden, das man dem Humanziel zuordnen kann. Psychische oder physische Erkrankungen werden oft auf die Belastungen des Arbeitslebens zurückgeführt. Diese These wird durch eine Reihe neuerer Arbeiten zu den Problemen von Arbeit, Streß und Gesundheit gestützt (CAPLAN et al. 1975, dt. 1982, FRESE u.a. 1978, FRESE 1981, MARTIN u.a. 1980).

Zur Überprüfung dieses Zusammenhangs konnten wir auf die Stichprobe aus einer Untersuchung weiblicher Angestellter, die Kurgäste in einer Klinik der BVA waren (DOUBRAWA 1976), zurückgreifen.

Dabei gehen wir von der generellen Annahme aus, daß bei den Kurgästen der Klinik möglicherweise als pathologisch einzustufende Formen der Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit häufiger anzutreffen sind als bei einer im übrigen ähnlichen Stichprobe.

Als Kontrollstichprobe verwendeten wir die weiblichen Angestellten aus den übrigen Untersuchungen unserer Gesamtstichprobe. Der Stichprobenumfang betrug:

	N
Klinik-Stichprobe	114
Kontrollstichprobe	450
Gesamt	564

Im ersten Schritt unserer Analyse war zu prüfen, ob die Arbeitszufriedenheit der Klinik-Stichprobe niedriger war als die der Kontrollgruppe. Dabei bezogen sich die erwarteten Unterschiede auf folgende Dimensionen:

1. Allgemeine Arbeitszufriedenheit
2. Belastung und Arbeitsstreß
3. Resignation

Es ist unmittelbar plausibel, daß die Empfindung von Belastung und Arbeitsstreß möglicherweise ein erhöhtes Krankheitsrisiko indizieren kann. Es muß allerdings zunächst noch dahingestellt bleiben, ob die subjektive Empfindung von Belastung oder die objektive Belastungselbst als bessere Indikatoren anzusehen sind.

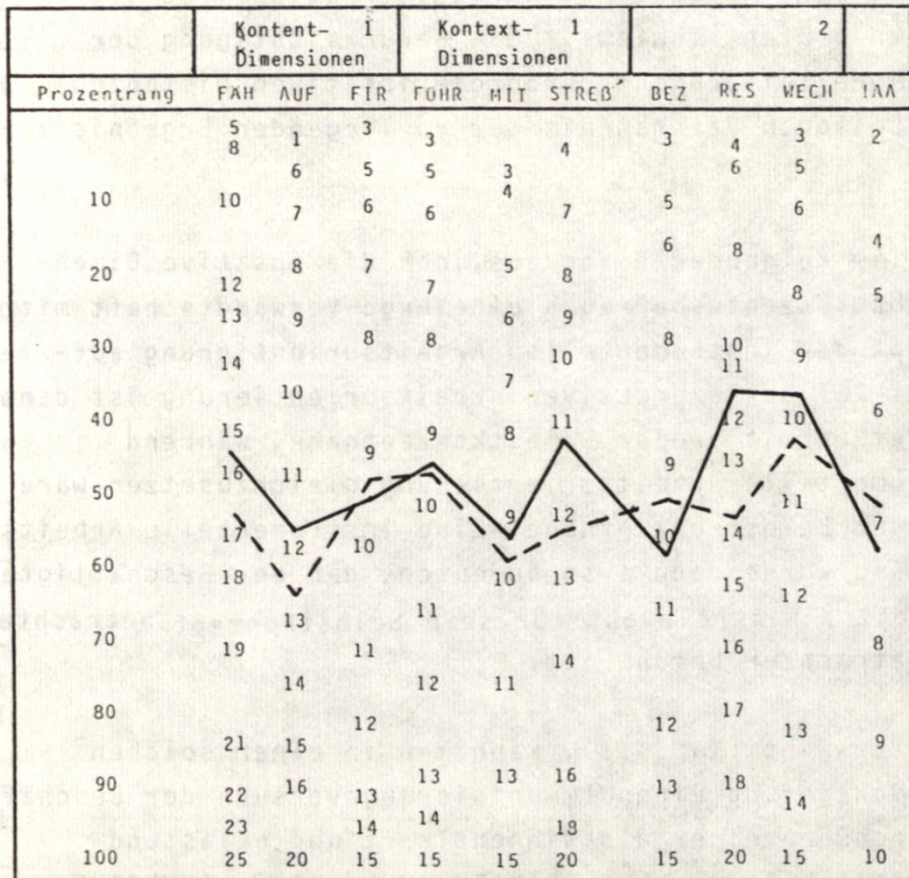
Resignation hatte sich als brauchbarer Indikator für die subjektiven Reaktionen auf Arbeitsplätze mit geringem Handlungsspielraum erwiesen. Im Zusammenhang mit unserer methodischen Replikation der Züricher Studie (Kap.III.4) waren wir zunächst der Interpretation BRUGGEMANNs gefolgt, indem wir Resignation als Element einer resignativ-fixierten Arbeitsunzufriedenheit interpretierten. Da wir bei einer solchen Zufriedenheitsform erhöhte Somatisierungstendenzen erwarten, ist in dieser Dimension eine signifikante Differenz zwischen beiden Stichproben zu erwarten.

Die in Abb.73 aufgeführten Profile zeigen in beiden erwähnten Dimensionen hochsignifikante Differenzen in der prognostizierten Richtung. Die Klinikbewohnerinnen weisen höhere Streß- und Resignationswerte auf als die weiblichen Angestellten der Kontrollstichprobe. Außerdem weisen sie eine geringere Zufriedenheit auch in den intrinsischen Dimensionen Entfaltung und Anwendung von Fähigkeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten auf.

Entgegen unserer Erwartung unterschieden sich beide Stichproben aber nicht nennenswert in der allgemeinen Arbeitszufriedenheit.

Allgemeine Arbeitszufriedenheit erweist sich also im Hinblick auf die psycho-physische Belastung des arbeitenden Menschen als nur unzulänglich differenzierungsfähig.

Abb. 73: SAZ-PROFIL VON WEIBLICHEN ANGESTELLTEN ³



Legende:

- FAH Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten
- AUF Aufstiegsmöglichkeiten
- FIR Firmenbewertung
- FJHR Führungsstil
- MIT Respektierung und Mitbestimmung
- STREß Belastung und Arbeitsstreß
- BEZ Bezahlung
- RES Resignation
- WECH Wechselbereitschaft
- IAA Index "Allgemeine Arbeitszufriedenheit"

- 1) Faktoren 2. Ordnung
- 2) In der Faktorenanalyse 2. Ordnung nicht zugeordnet

— Klinikbewohnerinnen ³ vgl. Anhang 17
 ---- Kontrollstichprobe

Die bisher geprüften Hypothesen lassen sich aus dem Inhalt der Skalen unmittelbar unter Berücksichtigung der bisherigen Validitätsuntersuchungen ableiten. Insoweit bleiben wir im Rahmen einer "Messung mit Werkzeugfunktion". Es ist im weiteren zu prüfen, inwieweit die Berücksichtigung der "inneren Modellbildungen" durch die ipsativen Distanzen zu einem besseren Verständnis der vorliegenden Ergebnisse beiträgt.

Wir gehen im folgenden davon aus, daß die ipsative Dimension "Selbstkonzeptnähe" auch eine enge Verwandtschaft mit dem Konzept der instrumentellen Arbeitsorientierung aufweist. Der Pol der expressiven Arbeitsorientierung ist dann gleichzusetzen mit großer Selbstkonzeptnähe, während die instrumentelle Arbeitsorientierung gleichzusetzen wäre mit geringer Selbstkonzeptnähe. Eine instrumentelle Arbeitsorientierung würde dann also bedeuten, daß der Beschäftigte seine Arbeit als irrelevant für sein Selbstkonzept betrachtet oder zu betrachten bemüht ist.

Wie schon erwähnt (Kap. II), kann man in einer solchen Arbeitsorientierung einen Immunisierungsversuch der Beschäftigten gegenüber einer als sinnentleert und belastend empfundenen Arbeit ansehen (DANIEL 1969, 1973, THUNECKE 1980). Nun ist denkbar, daß eine instrumentelle Arbeitsorientierung zwar eine gewisse Zufriedenheit auch unter restriktiven Arbeitsbedingungen ermöglicht, ohne jedoch die tieferliegende psychosomatische Belastung abzubauen. Die so bewirkte allgemeine Arbeitszufriedenheit ist dann insoweit als ein unzulängliches Kriterium für die tatsächliche psychophysische Belastung der Beschäftigten durch die Arbeit anzusehen. Tatsächlich weist der im Profil aufgeführte Index allgemeiner Arbeitszufriedenheit keinen bedeutsamen Unterschied zwischen den beiden Stichproben auf. Nach unserer These verbergen sich aber hinter dieser allgemeinen Zufriedenheit unterschiedliche Formen, die im Hinblick auf das Kriterium der Gesundheit völlig unterschiedlich zu bewerten sind.

So erwarten wir bei der Klinikstichprobe einen überproportionalen Anteil von Befragten, die bei geringer Selbstkonzeptnähe sich allgemein zufrieden äußern, während dieser Typ bei der Kontrollstichprobe unterrepräsentiert sein dürfte. Andererseits ist zu erwarten, daß in der Kontrollstichprobe diejenigen überrepräsentiert sind, die bei großer Selbstkonzeptnähe der Arbeit allgemein zufrieden sind.

Zur Prüfung dieser Thesen wurden die Variablen "allgemeine Arbeitszufriedenheit" (IAA) und "Selbstkonzeptnähe" dichotomisiert und der Zusammenhang, der sich aus ihrer Kombination ergebenden vier Arbeitszufriedenheitsformen mit der Zugehörigkeit zur Klinik bzw. Kontrollstichprobe geprüft.

Formen der AZ Stichproben	selbstkonzeptfern		selbstkonzeptnah		N(%)
	zufrieden	unzufrieden	zufrieden	unzufrieden	
Klinikstichprobe	30 (26,3)	31 (27,2)	33 (28,9)	20 (17,5)	114 (100)
Kontrollstichprobe	59 (13,1)	113 (25,1)	145 (32,3)	133 (29,6)	450 (100)
	89 (15,8)	144 (25,5)	178 (31,6)	153 (27,1)	564
$\chi^2 = 15,4 \quad df = 3 \quad p \leq 0,01$					

Abb. 74: Formen der Arbeitszufriedenheit und Krankheitspotential

Der Zusammenhang erweist sich als signifikant. Der erste Teil unserer Hypothese bestätigt sich insoweit, als tatsächlich der Typ der Zufriedenen mit einer selbstkonzeptfernen Arbeitsorientierung in der Klinikstichprobe überrepräsentiert ist. Der zweite Teil unserer Hypothese bestätigt sich allerdings nicht.

Wider Erwarten war bei der Kontrollstichprobe der Typ der Unzufriedenen mit einer selbstkonzeptnahen Einstellung überrepräsentiert. Als erste Schlußfolgerung aus diesem Ergebnis ist festzustellen, daß sich dies - in den Akzentuierungen niederschlagende - subjektive Bezugssystem der Zufriedenheitsanteile im Hinblick auf das Kriterium der Gesundheit als wichtiger erweist als die geäußerte Zufriedenheit selbst. Der besonders geringe Anteil an Unzufriedenen mit einer selbstkonzeptnahen Arbeitsorientierung in der Klinikstichprobe legt die Vermutung nahe, daß sich unter ihnen eine nicht unerhebliche Anzahl von Personen befindet, die ihre Unzufriedenheit durch eine innere Distanzierung von der Arbeit "aufhebt". Für die von DANIEL und THUNECKE behauptete immunisierende Wirkung der instrumentellen Arbeitsorientierung würde diese Interpretation eine Bestätigung bedeuten und zugleich die psychologische Problematik dieses Bewältigungsmechanismus' deutlich machen. Es zeigt sich allerdings auch, daß weitere konzeptuelle und empirische Arbeiten für eine weitere Klärung dieser Zusammenhänge erforderlich sind.

9.4.3 Interesse an Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen und Formen der Arbeitszufriedenheit

Ein wichtiges Kriterium der Modelladäquanz eines Arbeitszufriedenheitskonzeptes sowohl im Hinblick auf das Ökonomie- wie das Humanziel einer Organisation, stellt die differentielle Prognosefähigkeit von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen dar.

Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung lassen sich definieren als "Organisation der Arbeit, ihrer Situation und Bedingungen, so daß bei Erhaltung oder Steigerung der Leistung der Arbeitsinhalt möglichst mit den Fähigkeiten und Strebenszielen der Mitarbeiter übereinstimmt" (ZINK 1981, S. 329).

Das Ziel dieser Maßnahmen liegt also primär in der besonderen Berücksichtigung menschlicher Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Soweit sich aus den bisherigen Berichten über Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen entnehmen läßt, wurde - oft in einer Reaktion auf das bei

der traditionellen Arbeitsgestaltung dominierende tayloristische Arbeitszerlegungsverfahren - ein letztlich utopisches Bild von einem ständig nach Selbstverwirklichung strebenden Menschen zugrunde gelegt.

Im überwiegenden Teil der Fälle wird man zwar durchaus davon ausgehen können, daß komplexere Tätigkeiten produktives Denken, selbständiges Problemlösen (TOMMERS 1979) und letztlich auch Zufriedenheit fördern; dies ist jedoch nicht in jedem Fall so. Bei der Diskussion dieses Problems sehen wir hier einmal davon ab, daß viele dieser Maßnahmen lediglich arbeitserweiternde Wirkungen hatten und von den Mitarbeitern also primär im Sinne einer zunehmenden Arbeitsintensivierung empfunden wurden, ohne daß sie dafür einen wahrnehmbaren Zuwachs an Entscheidungsspielraum gewannen.

Aber auch solche Maßnahmen, die den Entscheidungsspielraum vergrößerten, führten verschiedentlich nicht zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit (Den HERTOOG 1978, ERNST/SCHMIDT 1981).

Es stellt sich nun die Frage nach den personenspezifischen Voraussetzungen, die Erfolg oder Mißerfolg von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu prognostizieren in der Lage sind. Nach bislang vorliegenden Ergebnissen sind etwas ältere Arbeitnehmer mit geringerer Bildung und geringerer Intelligenz (vgl. NACHREINER et al. 1976, NACHREINER 1977 a,b) weniger an neuen Arbeitsstrukturen interessiert, bzw. mit den gegenwärtigen relativ zufrieden. Darüber hinaus erwiesen sich unter den situativen Faktoren Lohnform und Monotonieerlebnisse als Einflußgrößen im Hinblick auf den Wunsch nach Umstrukturierungsmaßnahmen. Diese Erfahrungen führten zu der Auffassung, daß eine optimale Arbeitsstrukturierung ein breitgefächertes Angebot unterschiedlicher Arbeitsformen umfassen sollte (z.B. ZINK 1979, ULICH 1976, 1978, 1980).

Andererseits lassen sich die Ergebnisse, die nach Arbeitsbereicherungsmaßnahmen keine Steigerung der Arbeitszufriedenheit aufweisen, auch durch die Vermutung erklären, daß

durch eine Anreicherung der Tätigkeit zwar nicht die allgemeine Zufriedenheit verändert werde, wohl aber die Formen der Zufriedenheit (ULICH 1976). Hierbei ließe sich etwa nach dem BRUGGEMANNschen Modell ein Wechsel von einer resignativen oder stabilisierten Zufriedenheit zu einer progressiven Zufriedenheit erwarten.

Es stellt sich also die Frage, ob sich die allgemeine Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf dieses Problem als adäquates Konzept erweist oder ob eine Unterscheidung nach Formen der Arbeitszufriedenheit besser imstande ist, die für den Erfolg oder Mißerfolg von Strukturierungsmaßnahmen ursächlichen Zusammenhänge zu verdeutlichen.

Den Ausgangspunkt unserer Untersuchungen bildet die Tatsache, daß es offenkundig Unterschiede in der Einschätzung der Komplexität der Arbeit durch die Beschäftigten gibt. Diese Differenzen sind teilweise durch ein unterschiedliches Maß an Kompetenz erklärbar.

Die Toleranz gegenüber repetitiven Tätigkeiten bzw. das Interesse an erweiterten Tätigkeiten ist jedoch auch von individuellen Differenzen abhängig (vgl. Kap. I. 4.2.3), die in einem engen Zusammenhang mit Arbeitsorientierungen stehen. Die von TURNER/LAWRENCE (1965) festgestellte größere Zufriedenheit von Arbeitern aus städtischem Milieu gegenüber solchen aus eher ländlichem Milieu im Falle repetitiver Tätigkeit ist sicherlich mit ihrer eher instrumentellen oder selbstkonzeptfernen Arbeitsorientierung zu begründen.

Nachdem sich gezeigt hat, daß Arbeitsorientierungen neben anderen Faktoren das SAZ-Profil mitbestimmen, ist entsprechend zu erwarten, daß Personen, die eine monotone Tätigkeit als angemessen bezeichnen, eine eher instrumentelle oder selbstkonzeptferne Arbeitsorientierung aufweisen als andere Personen. Zudem ist nach den bisherigen Ergebnissen auch zu vermuten, daß diese Mitarbeiter zugleich ein nur geringes Interesse an Maßnahmen zur Arbeitsbereicherung aufweisen (vgl. ZINK 1981).

Zur Untersuchung dieser Zusammenhänge greifen wir auf eine Untersuchung von v. OELFEN (1974) zurück, an der 94 gewerbliche Mitarbeiter einer Schmirgelwarenfabrik teilnahmen. Als Variablen verwenden wir:

1. die "objektive" Komplexität der Tätigkeit (Expertenrating, vgl. Kap. III. 8.2)
2. Die subjektive Beurteilung der Komplexität der Tätigkeit (vgl. Anh. 5)
3. Fragen zum Wunsch nach Aufgabenerweiterung.

Zur Operationalisierung des Wunsches 'Aufgabenerweiterung' wurde von OELFEN(1974) eine 16 Items umfassende Skala entwickelt, die eine erhebliche Heterogenität aufwies und deshalb von SCHOLL (1984) nochmals faktorisiert wurde. Die Faktorenanalyse ergab 2 Dimensionen, die als Interesse an Aufgabenerweiterung und Ängstlichkeit gegenüber Erweiterungsmaßnahmen bezeichnet wurden. Folgende Leitvariablen repräsentierten die Faktoren:

I. Interesse an Aufgabenbereicherung:

1. Ich würde im Laufe der Zeit eine verantwortungsvollere Tätigkeit übernehmen.
2. Ich würde einen Schulungskurs in Kauf nehmen, wenn damit eine abwechslungsreichere Arbeit verbunden wäre.
3. Ich würde gern in meinem Betrieb auch mal andere Arbeiten übernehmen.

II. Ängstlichkeit gegenüber Aufgabenbereicherung:

1. Ich wünsche mir eine Arbeit im Betrieb, bei der ich nichts falsch machen kann.
2. Mein Arbeitsrhythmus wird gestört, wenn ich den Arbeitsplatz in meinem Betrieb mehrmals wechsle.
3. Ich zögere, eine verantwortungsvollere Arbeit zu übernehmen, weil ich darin noch wenig Erfahrung habe.
4. Höherer Lohn ist wichtiger als abwechslungsreiche Arbeit.

Zur Operationalisierung der Toleranz gegenüber einer restriktiven Tätigkeit bildeten wir aus der Kombination der Reaktionen auf die Merkmale objektiver und perzipierter Komplexität eine Typologie. Da bei beiden Variablen die mittlere Kategorie sehr stark besetzt war, mußten einige Kategorien zusammengefaßt werden, um zu ausreichenden Besetzungen der Typen zu gelangen. Es wurden folgende 5 Typen gebildet:

	Komplexität: objektiv		subjektiv
	N		
Typ 1	11	mittel/hoch	gering
Typ 2	19	hoch	mittel/hoch
Typ 3	36	mittel	mittel/hoch
Typ 4	19	gering	mittel/hoch
Typ 5	9	gering	gering

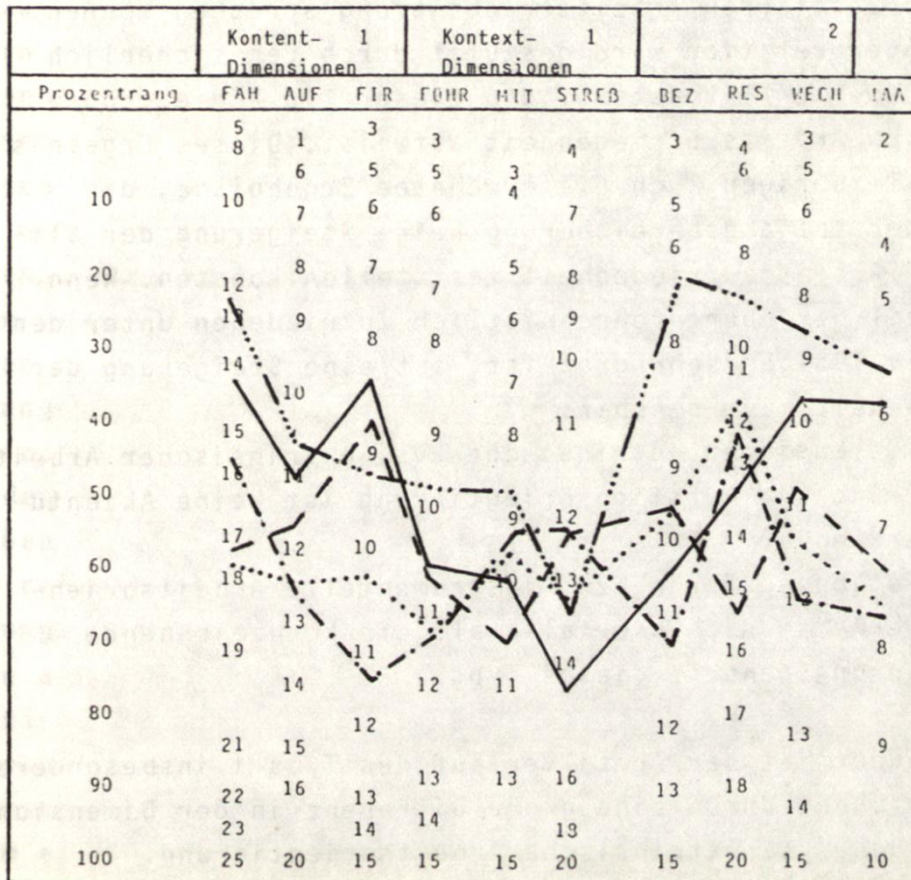
Abb. 75: Typologie der Wahrnehmung der Arbeitssituation

Wir hatten unsere Hypothesen lediglich im Hinblick auf den Typ 4 konkretisiert, von dem wir erwarten, daß die bei ihm auftretende "Perzeptionsverzerrung" u.a. auch von einer instrumentellen Arbeitsorientierung begleitet ist.

Eine andere Perzeptionsverzerrung manifestiert sich auch in Typ 1, der eine als relativ komplex beurteilte Tätigkeit subjektiv als monoton empfindet. Ob dieser Typ lediglich ein Gegenstück zur instrumentellen Orientierung darstellt und als expressiv orientierter Typ verstanden werden kann, ist noch zu prüfen.

Die übrigen Typen, deren subjektives Urteil in einer mehr oder minder großen Übereinstimmung mit der "objektiven" Bewertung stehen, verwenden wir als Vergleichsgruppen zur Beurteilung der Typen, die einen verzerrenden Perzeptionsstil aufweisen.

Abb. 76: SAZ-PROFIL
TYPOLOGIE DER WAHRNEHMUNG DER ARBEITSSITUATION



Legende:

FAH Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten
 AUF Aufstiegsmöglichkeiten
 FIR Firmenbewertung
 FOHR Führungsstil
 MIT Respektierung und Mitbestimmung
 STREß Belastung und Arbeitsstreß
 BEZ Bezahlung
 RES Resignation
 WECH Wechselbereitschaft

- 1) Faktoren 2. Ordnung
 2) In der Faktorenanalyse 2. Ordnung nicht zugeordnet

— Typ 1 ---- Typ 2 Typ 3
 -.-.- Typ 4 -.-.-.- Typ 5

Beobachten wir den Profilverlauf des Typs 4 in den relevanten Skalen der ipsativen Distanzen. Wie erwartet ist hier eine relativ große Resignation verbunden mit einer großen Bezahlungszufriedenheit, so daß wir hier von einer selbstkonzeptfernen Arbeitsorientierung sprechen können. Diese Interpretation wird gestützt durch den sicherlich bemerkenswerten Tatbestand, daß dieser Typ 4 die größte allgemeine Arbeitszufriedenheit aufweist. Dieses Ergebnis erklärt im übrigen auch die erwähnten Ergebnisse, die nach einer Aufgabenbereicherung keine Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit feststellen konnten. Wenn der Anteil der überdurchschnittlich Zufriedenen unter den repetitiv Tätigen sehr groß ist, ist eine Steigerung der Zufriedenheit kaum denkbar.

Auf den Dimensionen intrinsischer vs. extrinsischer Arbeitsorientierung und Aufstiegsorientierung ist keine Akzentuierung erkennbar.

Die selbstkonzeptferne bzw. instrumentelle Arbeitsorientierung erweist sich hier also als die kennzeichnende Akzentuierungstendenz dieses Typs.

Demgegenüber ist der Profilverlauf des Typs 1 insbesondere gekennzeichnet durch eine große Differenz in der Dimension intrinsische vs. extrinsische Arbeitsorientierung.

Das Empfinden einer sehr geringen Belastung wird erst im Zusammenhang mit den mangelnden Entfaltungsmöglichkeiten richtig deutbar. Diese Beschäftigten fühlen sich sogar durch ihre - von den Experten als anspruchsvoll gewerteten - Tätigkeiten noch nicht genügend ausgelastet. In den übrigen ipsativen Dimensionen weist dieser Typ keine erwähnenswerten Abweichungen vom Durchschnittswert auf.

Es zeigt sich also, daß dieser Typ 1 seine unterdurchschnittliche allgemeine Arbeitszufriedenheit in den mangelnden Befriedigungsmöglichkeiten hinsichtlich der intrinsischen Dimensionen begründet sieht, während die durchaus überproportionale Zufriedenheit im extrinsischen Bereich nicht als ein ausreichendes Äquivalent angesehen wird.

Ziehen wir ein erstes Fazit aus dieser kurzen Analyse im Hinblick auf die prospektiven Wirkungen von Arbeitsbereicherungsmaßnahmen, so läßt sich vermuten, daß hierdurch die Zufriedenheit zumindest des Typs 4 kaum gesteigert werden dürfte. Diese Gruppe fühlt sich zwar im Vergleich zu den Normdaten noch wenig, aber im Vergleich zu anderen Gruppen dieser Firma relativ stark beansprucht. Anders dagegen die Angehörigen der Typen 1 oder 5, die ihre Fähigkeit wenig genutzt sehen und auch das Empfinden einer geringen Belastung haben. Bei ihnen ergibt sich der Eindruck einer mangelnden Auslastung ihrer Möglichkeiten. In diesen Fällen könnten Arbeitsbereicherungsmaßnahmen positive Wirkungen hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zeitigen.

Bei den Typen 2 und 3, die relativ anregende Tätigkeiten ausüben und diese auch als solche wahrnehmen, erwarten wir eine relativ indifferente Haltung gegenüber Arbeitsbereicherungsmaßnahmen.

Diese allgemeinen Thesen müssen wir allerdings unter Berücksichtigung der zwei dargestellten Dimensionen des Wunsches nach Aufgabenerweiterung differenzieren. Die Unterscheidung dieser beiden Dimensionen wird auch zu einem erheblich besseren Verständnis der sich bei Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen ergebenden Probleme beitragen.

Die Interpretation der im folgenden darzustellenden Ergebnisse wird erheblich erleichtert, wenn wir die offenkundige Analogie zu den Konzepten der Leistungs-Motivationstheorie (McCLELLAND 1961, ATKINSON 1964) explizieren.

Wir wollen das Interesse an Aufgabenbereicherung "im Sinne einer aufsuchenden Motivtendenz" und die Ängstlichkeit gegenüber Aufgabenbereicherung im Sinne einer "meidenden Motivtendenz" bzw. als "Furcht vor Mißerfolg" (vgl. HECKHAUSEN 1980, S. 257ff.) verstehen. Ein Überwiegen der einen oder anderen Motivtendenz geht mit einer unterschiedlichen Bevorzugung des gewählten Schwierigkeitsgrades eines prospektiven Zieles einher. Überwiegt die

Furcht vor Mißerfolg, werden sehr schwere oder sehr leichte Aufgaben bevorzugt, mittlere Schwierigkeitsgrade aber gemieden. Überwiegt die Hoffnung auf Erfolg, werden gerade letztere bevorzugt (vgl. zur Übersicht HECKHAUSEN 1980, Kap. 6 und 9).

Da eine Aufgabenbereicherung wahrscheinlich als eine mittlere Anforderung aufzufassen ist, wird man vermuten können, daß bei einem Überwiegen der Furcht vor Mißerfolg auch die Ängstlichkeit vor Aufgabenbereicherung groß ist. Andererseits wird bei einem Überwiegen der Hoffnung auf Erfolg das Interesse an Aufgabenbereicherung groß sein.

Untersuchen wir nun die Mittelwerte der Typen in den beiden Dimensionen des Wunsches nach Aufgabenbereicherung, so ergeben sich im Falle des Interesses an Aufgabenbereicherung (Abb. 77) keine signifikanten Unterschiede.

Typ	Perzeptionsstil Komplexität		X	std. Abw.	N
	objektiv	subjektiv			
1	mittel/hoch	gering	6.90	2.12	11
2	hoch	mittel/hoch	6.79	2.25	19
3	mittel	mittel/hoch	6.13	2.09	36
4	gering	mittel/hoch	6.47	2.54	19
5	gering	gering	7.44	1.66	9
F = 0,82 p = 0,51					

Abb. 77: Ausmaß des Interesses an Aufgabenbereicherung

Dagegen lassen sich in der Dimension "Ängstlichkeit gegenüber Aufgabenbereicherung" (Abb. 78) die signifikanten Unterschiede primär auf die große Ängstlichkeit vor Aufgabenbereicherung bei den Typen 4 und 5 zurückführen.

Typ	Perzeptionsstil (hohe Werte = geringe Ängstlichkeit)				
	objektiv	subjektiv	\bar{X}	std. Abw.	N
1	mittel/hoch	gering	9.73	1.68	11
2	hoch	mittel/hoch	9.74	2.81	19
3	mittel	mittel/hoch	8.42	1.93	36
4	gering	mittel/hoch	8.00	2.45	19
5	gering	gering	7.11	1.83	9
F = 3,40 p = 0,012					

Abb. 78: Ausmaß der Ängstlichkeit vor Aufgabenbereicherung

Dagegen weisen die Typen 1 und 2 die geringste Ängstlichkeit auf.

Diese Dimension dürfte in einem ausschlaggebenden Maße den Erfolg von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen beeinflussen, da bei Beschäftigten, die diesen Typen zugeordnet werden können, Maßnahmen der Aufgabenbereicherung eher auf Ablehnung als auf Zustimmung stoßen werden.

Wie stellt sich dieser Tatbestand auf dem SAZ-Profil dar?

Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen sollten zunächst bei den monotonen Tätigkeiten ansetzen. Wir hatten schon festgestellt, daß diese bei dem Typ 4 wegen dessen instrumenteller Arbeitsorientierung kaum zu einer Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit beitragen dürfte. Die größte Wirkung einer Arbeitsbereicherung würde man zunächst bei dem sehr unzufriedenen Typ 5 erwarten, der nur geringe Entfaltungsmöglichkeiten sieht, bei gleichzeitig geringem Belastungsgrad. Eine wichtige Voraussetzung wäre jedoch, daß es im Rahmen der Maßnahmen gelänge, die Ängstlichkeit zu überwinden.

Die besten Voraussetzungen für eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit bieten dagegen die Typen 1 und 2, die eine relativ geringe Ängstlichkeit gegenüber einer Aufgabenbereicherung aufweisen. Diese subjektiv günstigen Voraussetzungen stehen allerdings im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die - zumindest im Hinblick auf das Humanziel - nicht verändert werden müssen, da sie (aus der Sicht der Gutachter) ein relativ hohes Anregungspotential besitzen.

Unter Berücksichtigung der hier am besten differenzierenden Variable "Ängstlichkeit gegenüber Aufgabenbereicherung" stehen Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen vor dem Dilemma, daß die an monotonen Arbeitsplätzen beschäftigten Mitarbeiter nach unseren Ergebnissen auch die größte Ängstlichkeit ($r = .33$) aufweisen. Da das Angst- bzw. Furchtmotiv im Sinne der Leistungsmotivationstheorie in entscheidendem Maße von Mißerfolgserfahrungen beeinflußt wird, also erlernt ist, kommt einer Überwindung dieses Problems möglicherweise eine Art therapeutischer Funktion zu. Die hier festgestellte Ängstlichkeit muß erst überwunden werden, bevor die Beschäftigten bereit und in der Lage sind, Tätigkeiten zu übernehmen, die ihren eigenen Fähigkeiten angemessen sind. Diese Interpretation steht in Übereinstimmung mit den Erfahrungen von Den HERTOOG (1978), der feststellte, daß eine Reihe von Beschäftigten die Wirkungen von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen ex post positiv bewerteten, obwohl sie ihnen anfänglich ablehnend gegenüber standen.

Die so skizzierte Problemlage spiegelt sich im SAZ-Profil (vgl. Abb. 76).

Es sei zunächst daran erinnert, daß die Skala "Resignation" eine relativ enge Beziehung zur Dimension "Ängstlichkeit vor Aufgabenerweiterung" und die Skala "Wechselneigung" eine solche zu "Interesse an Aufgabenerweiterung" aufweisen (Abb. 79).

SAZ - Sub- skalen	Interesse an	Ängstlichkeit vor
	Aufgabenerweiterung	
Resignation	$r = .13$	$r = .40^{+++}$
Wechselneigung	$r = .55^{+++}$	$r = .02$
Pearson Korrelationskoeffizient $^{+++}p = .001 \quad N = 94$		

Abb. 79: Korrelationen zwischen den SAZ-Subskalen Resignation und Wechselneigung und den Dimensionen des Wunsches nach Aufgabenerweiterung

Da Resignation und Wechselneigung im Sinne von Zufriedenheit codiert sind, steigt die Ängstlichkeit mit dem Ausmaß der Resignation und das Interesse an Aufgabenerweiterung mit der Wechselneigung. Eine starke Wechselneigung dürfte also Strukturierungsmaßnahmen erleichtern, während eine starke Resignation eher als zumindest anfängliches Hemmnis zu bewerten ist.

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse kann die Opportunität von Strukturierungsmaßnahmen im Fall der Typen 4 und 5 weiter präzisiert werden .

Im Fall des Typs 5 liegt das im einzelnen erläuterte Problem vor. Bestimmte Mitarbeiter an monotonen Arbeitsplätzen (Rating und subjektive Einschätzung) sehen zwar eine extrem geringe Möglichkeit zur Nutzung ihrer Fähigkeiten und haben auch Interesse an Neuerungen (Wechselneigung). Dennoch muß man bei ihnen wegen einer Art (vorberuflich oder beruflich) erlernter Mißerfolgsorientierung (starke Resignation) mit Widerständen rechnen.

Bei Typ 4 (laut Rating: monotoner Arbeitsplatz/subjektiv: richtig oder schwierig) stellt sich das Problem von vornherein weniger dringlich dar. Die wahrgenommene Entfaltungsmöglichkeit ist durchschnittlich und die allgemeine

Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit einer instrumentellen Arbeitsorientierung hoch.

Zusätzlich können wir nun die geringe Wechselneigung als Indiz für ein geringes Interesse an einer Veränderung der Arbeitssituation auffassen.

Fazit: Nachdem Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen nicht immer den erhofften Erfolg einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit aufwiesen, sucht die wissenschaftliche Diskussion die Ursachen entweder in individuellen Differenzen oder in unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit. Es ist deshalb von großer Bedeutung, unterschiedliche Formen der Arbeitszufriedenheit in Relation zu einem möglichen Erfolg oder Mißerfolg von Strukturierungsmaßnahmen setzen zu können.

Unter Einbeziehung von zwei Dimensionen der Einstellung gegenüber Aufgabenerweiterung konnte die Differenzierungsfähigkeit des SAZ-Profiles unterstrichen werden.

10. Schlußfolgerungen für die Analyse von
Arbeitszufriedenheit und Ausblick

Die im letzten Kapitel durchgeführten Analysen haben gezeigt, daß der Informationsgehalt des Konzepts Arbeitszufriedenheit durch die Berücksichtigung der von den Befragten verwendeten Bezugssysteme erkennbar steigt. Ein nach verschiedenen Formen differenziertes Konzept von Arbeitszufriedenheit verspricht, in recht unterschiedlichen Fragestellungen sinnvolle Antworten geben zu können. Im Gegensatz zu anderen Autoren behaupten wir also, daß Zufriedenheitsäußerungen keine Epiphänomene darstellen. Dies wäre z.B. der Fall, wenn die Antworten aus der Sicht der Befragten lediglich konventionelle Höflichkeitsbekundungen darstellten, deren Varianz allein aus den unterschiedlichen sozialen Erwartungen hinsichtlich der Zufriedenheit bei unterschiedlichen beruflichen Positionen herrührte. Wir können damit Kritiker widerlegen, die Arbeitszufriedenheit - wie z.B. MEYER (1982) - als Mißverständnis auf Seiten sozialwissenschaftlicher Forscher bezeichnen, das insbesondere durch die konsequente Anwendung der einschlägigen wissenschaftlichen Methoden entstehe, jedoch an der Sache selbst, nämlich der leidvollen Anpassung des Arbeiters und Angestellten an die industrielle Arbeitswelt, vorbeigehe. Einige seiner Bedenken - insbesondere methodischer Art - finden sich zwar auch in unseren Ausgangsüberlegungen wieder, doch scheinen sie nach unseren Ergebnissen prinzipiell überwindbar.

Im folgenden werden wir zunächst die Ergebnisse unserer Analysen in einem Schema integrieren und kommentieren. Aus dem explorativen Charakter dieser Studie folgt allerdings, daß dieses Modell hypothetisch zu verstehen ist und zunächst als Orientierungsrahmen für weitere Studien angesehen werden kann. Aus der Frage, was dieses Modell zu leisten in der Lage ist, ergeben sich dann weitere Überlegungen, an welchen Ansatzpunkten eine Weiterführung des Konzepts notwendig und entwicklungsfähig erscheint.

Unser Schema (vgl. Abb. 80) geht wieder von der hierarchischen Struktur der kategorialen Ebenen (vgl. Kap. III.2.2.1) aus: Die perzipierten Stimuli der Arbeitswelt werden in einzelnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit organisiert. Diese wirken ihrerseits in einer vom Bezugssystem (insbesondere den Arbeitsorientierungen) beeinflussten Weise auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Außerdem wirken diese Zufriedenheitsurteile in Assimilationsprozessen bei dem

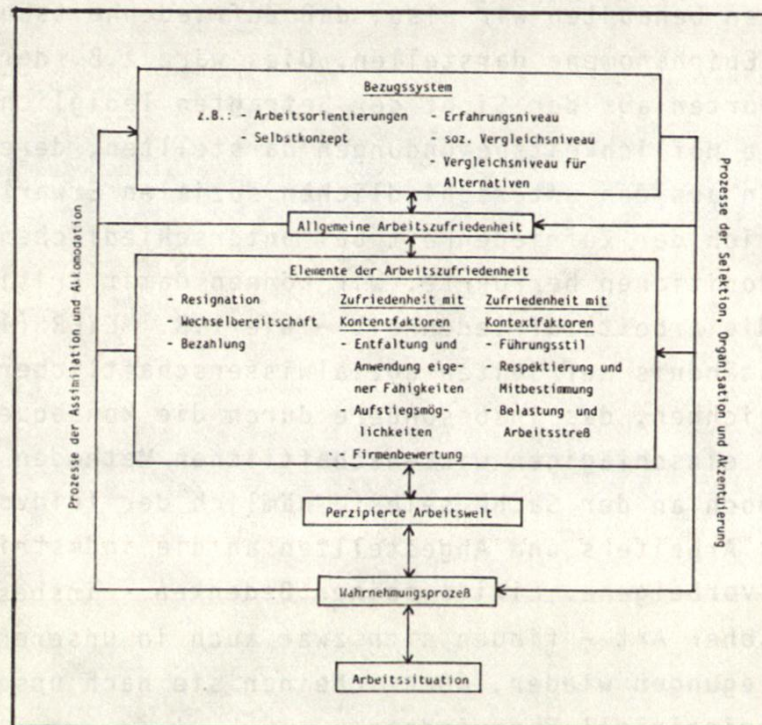


Abb. 80: Schema der kognitiven Strukturierung der Arbeitszufriedenheit

Aufbau oder der Verwerfung "passender" Bezugssysteme oder ihrer Akkomodation an die äußeren Gegebenheiten (PIAGET 1976b, AEBLI 1980) mit. Die Wirksamkeit dieser Prozesse deutete sich bei unseren Untersuchungen zum Interesse an Arbeitsbereicherungsmaßnahmen an (vgl. Kap. III. 9.4.3). Klar erkennbar wurde die Kausalität jedoch bei DEN HERTOOG

(1978), der darüber berichtete, daß Arbeiter(innen), die sich vor Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen als zufrieden mit ihrer Arbeit bezeichneten, nach den Strukturierungsmaßnahmen meinten, die frühere Arbeit nicht mehr gern verrichten zu wollen. Dies kann als Resultat dieser Akkomodations- bzw. Assimilationsprozesse gedeutet werden.

Das Bezugssystem wirkt seinerseits u.a. über Selektions-, Organisations- und Akzentuierungsprozesse (BRUNER/POSTMAN 1951) auf die Wahrnehmung der Umwelt (vgl. im einzelnen Kap. II.2). In den Faktorenanalysen der Teilpopulationen wurden die Organisationsprozesse dadurch sichtbar, daß die verschiedenen Aspekte der Arbeitssituation in recht unterschiedlicher Weise als ähnlich oder unähnlich interpretiert wurden. Die Faktoren spiegeln in klar erkennbarer Weise die unterschiedlichen Anspruchs- und Erlebniskategorien dieser von uns exemplarisch gebildeten Gruppen.

Weiterhin wirken Elemente des Bezugssystems auf die Zufriedenheitsurteile in akzentuierender Weise, indem als wichtig erachtete Aspekte der Arbeit besonders positiv oder besonders negativ bewertet werden. Wir machten uns diese Erkenntnis zu Nutze, um von den - durch mehrdimensionale Analyse errechneten - Akzentuierungsneigungen (ipsative Distanzen) auf Arbeitsorientierungen als Elemente des Bezugssystems zu schließen.

Untersuchungen zur spezifisch selektiven Wahrnehmung wurden nicht durchgeführt, obwohl dieses Motiv implizit in den berichteten Ergebnissen enthalten ist.

Wie sich in Kap. 9 an mehreren Beispielen zeigen ließ, verbesserte sich der erwartete Zusammenhang (Modelladäquanz) zwischen "objektiven" Umweltgegebenheiten (soweit sie als solche beschrieben werden können) und den Zufriedenheitsurteilen durch die Berücksichtigung einschlägiger Elemente des Bezugssystems.

Die bisher dargestellten Zusammenhänge bezogen sich primär auf die pragmatische Ebene (vgl. Abb. 24), also auf die Frage, wie der zu untersuchende Gegenstand Arbeitszufriedenheit vom Forscher unter bestimmten Zielsetzungen konzeptuell aufgefaßt werden muß. Der von uns erbrachte Nachweis einer Steigerung der Modelladäquanz durch die Berücksichtigung von Bezugssystemen der Arbeitszufriedenheitsurteile zielt ja primär auf die pragmatisch wichtige Feststellung, daß der Forscher eine Differenzierung seines Arbeitszufriedenheitskonzeptes im Hinblick auf seine Fragestellung vornehmen sollte, um den Gehalt seiner Aussagen zu erhöhen.

Die sich an diese Fragestellung nahtlos anschließenden Fragen, welche Dimensionen der Bezugssysteme für bestimmte Fragestellungen relevant seien, welche Dimensionen die Arbeitszufriedenheit habe und welcher Art (Inhalt) die Relationen zwischen Bezugssystem und Zufriedenheitsurteilen seien, können wir hier nur mit dem in Kap. II.3 erläuterten modelltheoretischen Vorbehalt beantworten, daß die aus unserem Vorgehen ableitbaren Dimensionen und Relationen lediglich eine nicht genau spezifizierbare Wahrscheinlichkeit ihrer Reproduzierbarkeit in anderen empirischen und numerischen Systemen haben und zunächst keinen "Wahrheitsanspruch" geltend machen können.

Wir haben versucht, diese Frage exemplarisch zu beantworten, indem wir primär anhand eines bestimmten empirischen Systems, nämlich der SAZ, sowie mehrerer numerischer Verfahren die Implikationen der auf der semantischen Ebene anzusiedelnden Stufen der Modellbildung zu verdeutlichen suchten.

Die Entwicklung des SAZ-Profiles diente dem Ziel, die "Einstellung Arbeitszufriedenheit" genauer zu beschreiben. Die modellbildende Wirkung der verwendeten klassischen Testanalyse liegt darin, Items aus einem Pool inhaltlich breit

streuender Aussagen, die für die Menge aller Äußerungen zur Arbeitszufriedenheit repräsentativ sind, im Hinblick auf eine gemeinsame, latente Dimension hin zu selektieren. Mit dieser Methode konnte der Relevanzbereich der Arbeitszufriedenheit abgegrenzt werden. Wenn wir zunächst einmal das Problem des so erzielten Meßniveaus außer acht lassen, hat diese Form der klassischen Testentwicklung den Nachteil, daß Einstellungsbereiche, die für verschiedene Gruppen bedeutsam sind, jedoch in einen Fall mit großer Zufriedenheit und im anderen Fall mit Unzufriedenheit korrespondieren, infolge geringer Trennschärfen ausgeschieden werden. Dennoch läßt dieses Verfahren - obwohl es eine grundlegende Gemeinsamkeit garantiert - einen nicht unerheblichen dimensional Spielraum, der sich in den durch die Faktorenanalysen gefundenen mehrfaktoriellen Lösungen manifestiert. Letztere dienen dem heuristischen Zweck einer dimensional Gliederung des Arbeitszufriedenheitskonzepts, die geeignet sein sollte, unterschiedliche Gewichtungen einzelner Aspekte dieses Gesamtkomplexes zu beschreiben. Auf dieser Grundlage wurde das SAZ-Profil entwickelt, das den statistischen Anforderungen an ein Testprofil näherungsweise gerecht wird. Wegen der relativ hohen Interkorrelationen der Subskalen, die nicht als optimal anzusehen sind, ist jedoch eine theoriebezogene Weiterentwicklung des Profils als sinnvoll anzusehen. Die Gliederung der Profil-Skalen nach Kontext- und Kontentdimensionen führte zu einer ersten Strukturierung des Konzeptes. Wenngleich sich aus dem empirischen Gehalt zweier Subskalen Interpretationsprobleme ergaben, ist bemerkenswert, daß die Kontext- Kontent - Dichotomie auch bei strukturierten Meßverfahren aufweisbar ist. Während die Faktorenanalyse 2. Ordnung mit dieser Unterscheidung die Zufriedenheit mit den Aspekten der Arbeitssituation gliederte (außer Bezahlungszufriedenheit), wurde die Bedeutung der Skalen "Resignation" und "Wechselbereitschaft" als unabhängige, diskriminierende Dimensionen nur in der Diskriminanzanalyse von zuvor gebilde-

ten Befragtenclustern deutlich. Die unterschiedlichen von uns verwendeten Analyseverfahren legten die Methodenabhängigkeit der dimensional "Lösungen" offen und verweisen auf die Notwendigkeit externer Validierung und theoretischer Aufarbeitung. Sowohl die Korrelate der Subskalen wie auch die ipsativen Distanzen lieferten allerdings Hinweise dafür, daß die Skalenwerte des SAZ-Profiles in tieferen psychischen Strukturen verankert sind, die wir dem Bezugssystem zuordnen.

Die in dieser Arbeit hervorgehobenen modellbildenden Wirkungen eines induktiven empirischen Vorgehens lassen die Frage nach der Generalisierbarkeit der solchermaßen gewonnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und des Bezugssystems besonders deutlich werden. Anhaltspunkte für ihre Gültigkeit lassen sich nur durch ähnlich gelagerte Untersuchungen bei systematischer Variation der empirischen und numerischen Abbildungssysteme gewinnen. Da solche Untersuchungen nicht vorliegen, können wir hier nur durch einen Vergleich mit anderen Untersuchungen Erwägungen auf der Basis reiner Plausibilität anstellen.

Die SAZ-Skalen, soweit sie sich auf verschiedene Aspekte der Arbeit beziehen, decken sich in ihrem Relevanzbereich weitgehend mit anderen "etablierten" Maßen ähnlichen Typs. Ihre Replikationswahrscheinlichkeit in anderen Untersuchungen kann deshalb u.E. als sehr hoch veranschlagt werden. In ihrer konkreten Ausformulierung muß deshalb zunächst nur auf die unerwünscht hohen Interkorrelationen hingewiesen werden, die durch die vorangegangene Testanalyse zu erklären sind.

Die Inhalte der Skalen "Resignation" und "Wechselneigung" sind dagegen in anderen Testverfahren nicht üblich. Allerdings sind in dem SAK von BRUGGEMANN Fragen zu finden, die eine ähnliche Zufriedenheitstypologie zu beschreiben in der Lage sind wie die SAZ. Nach dem von uns durchgeführten Vergleich mit den Ergebnissen FELLMANNS (1980) ist u.E. zu erwarten, daß "Resignation" eine Dimension repräsentiert, die für die Strukturierung von Arbeitszufriedenheit außerordentlich bedeutsam ist, bislang aber unzulässiger-

weise übergangen wurde. Sie stellt den Bezug zwischen der Arbeit und dem Selbstkonzept der Beschäftigten her. Die Parallele zum SAK von BRUGGEMANN zeigte, daß diese Dimension bei entsprechender Konzeption auch in anderen empirischen Systemen abgrenzbar ist. Die vorangegangene Diskussion psychologischer Theorien (z.B. der Leistungsmotivations- und der Attributionstheorie) läßt allerdings vermuten, daß dieser Selbstkonzeptbezug der Arbeit recht vielgestaltig sein kann. Wir glauben deshalb, daß die Skala "Resignation" eine wichtige, sicherlich aber unvollständige Repräsentation der hier zugrundeliegenden Dimension(en) ist.

Noch weit weniger konnte die psychologische Bedeutung des Faktors "Wechselbereitschaft" präzisiert werden, der hier zunächst lediglich als eine Art innerlicher Mobilitätsbereitschaft interpretiert wurde, die neben der Aufstiegsmobilität eine weitere Handlungsmöglichkeit andeutet, um möglicherweise unbefriedigenden Arbeitsverhältnissen zu entkommen.

Die tatsächliche Handlungsrelevanz der in dieser Skala zum Ausdruck kommenden Intention wird noch zu prüfen sein. Die von uns aufgezeigte Wirksamkeit des Bezugssystems auf das Zufriedenheitsurteil läßt sich u.E. schlecht mit der weit verbreiteten Vorstellung vereinbaren, daß Zufriedenheit ausschließlich das Resultat eines "Soll-Ist"-Vergleichs sei. Solche Vergleiche sind sicherlich ein Element im Urteilsprozeß, spielen sich aber zu einem großen Teil auf einer Bewußtseinsebene ab, die empirisch kaum faßbar ist, da "Soll"- und "Ist"-Vorstellungen auf der empirischen Ebene in nicht unerheblichem Maße korrelieren. Die "Soll"-Vorstellungen sind also eher selten eindeutige Größen, die im Bewußtsein fest verankert sind und durch neue Erfahrungen nicht verändert werden können.

Zumindest für die Erfassung differenzierter Formen von Arbeitszufriedenheit scheint dagegen eine attributionstheoretische Vorstellung fruchtbarer zu sein, nach der sich der Befragte vor der Notwendigkeit sieht, sein mehr oder minder diffuses Empfinden allgemeiner Arbeits(un-)zufriedenheit vor sich selbst und den anderen zu "begründen". Der Akt einer "Begründung" impliziert eine Reihe von Prozessen des Vergleichs, der Bewertung und Umbewertung, die der zuvor dargestellten kognitiven Strukturierung von Arbeitszufriedenheit den nach unseren Ergebnissen vorhandenen Spielraum bietet.

Bei unserem Bemühen, eine Antwort auf die Frage nach der Dignität des Konzepts "Arbeitszufriedenheit" zu finden, haben sich viele neue Fragen präzisiert. Diese Fragen gehen aus von den Beschränkungen, denen jede abgeschlossene Arbeit unterliegen muß, weisen aber auf fruchtbar erscheinende Wege einer Weiterentwicklung des Konzeptes hin.

Diese Überlegungen betreffen:

1. die Frage eines zukünftigen methodischen Vorgehens;
2. die Frage einer theoretischen Weiterentwicklung des Konzeptes;
3. Fragen veränderter sozialer Randbedingungen, die das Problem aus politischen oder zeitgeschichtlichen Gründen in einem anderen Licht erscheinen lassen.

Die Begrenztheit der uns zur Verfügung stehenden Daten ließ noch keine Entwicklung nomologischer Aussagen über den psychischen Gehalt spezifischer Formen der

Arbeitszufriedenheit und ihren Zusammenhang mit externen Zielkriterien zu.

Um den Informationsgehalt der von uns erarbeiteten Perspektiven zu erhöhen, bieten sich zwei Alternativen an. Zum einen können aufgrund theoretischer Überlegungen Zielkriterien entwickelt werden, die im Hinblick auf die klassischen Meßinstrumente ihre Differenzierungsfähigkeit unter Beweis zu stellen haben. Dieses Verfahren entspricht der "Messung mit Werkzeugfunktion". Eine andere Möglichkeit liegt in dem Versuch, das Meßniveau anzuheben. Das Meßniveau der konventionellen Tests ist unbestimmt, da eine Reihe mathematischer Operationen vorgenommen werden, deren Voraussetzungen nicht geprüft werden oder sogar unwahrscheinlich sind. Rohwerte und Standardisierungen müssen im exakten Sinne als zweifelhafte Metriken angesehen werden, da sie - wie auch der Reliabilitätskoeffizient - zu stark von den Eigenschaften der Personenstichprobe abhängen. Von den zunehmend diskutierten probabilistischen Meßmodellen (RASCH 1966, BIRNBAUM 1968, MOKKEN 1971, KEMPF 1972, SCHEUCH/ZEHNPfENNIG 1974, WAKENHUT 1980) kann man sich eine Erhöhung der individuellen Meßgenauigkeit versprechen. Personen können unabhängig von der Menge der gewählten Items verglichen werden, ohne von der Verteilung der Personen- und Itemstichproben abhängig zu sein (KLAPPROTH 1981).

Erste Versuche einer Anwendung des MOKKEN-Modells auf die SAZ verliefen z.T. positiv, während sich die Skala gegenüber dem RASCH-Modell als unverträglich erwies (vgl. STEPHAN 1984). Für eine theoretische Weiterentwicklung des Konzepts Arbeitszufriedenheit dürften sowohl das kriterienorientierte Vorgehen wie auch die Anwendung probabilistischer Meßmodelle förderlich sein.

Ein weiteres wichtiges Problemfeld im methodischen Bereich ist in der Befragungssituation zu sehen. Da die Umfragen sehr häufig in Betrieben stattfinden, wird die ohnehin schon problematische Beziehung zwischen Interviewer/Forscher und Befragten (vgl. ANGER 1969, SCHEUCH 1973, ESSER 1975, 1983, BUNGARD 1979, 1980) noch weniger kalkulierbar. Spezifische Organisationsklimata (vgl. Kap. I.3.2) können auf Seiten der Befragten Präsentationsverhalten stimulieren oder Hypothesen über die Ziele der Befragung nahelegen, die von dem oft nicht eingeweihten Forscher übersehen werden. Es dürfte also notwendig sein, die Wahrnehmung der Befragungssituation durch die Befragten zu erforschen und möglicherweise zu erfassen. Auch muß der Rolle des Forschers in der betrieblichen Situation eine ähnliche Aufmerksamkeit zuteil werden wie dem "change agent" im Rahmen der Organisationsentwicklung (COERS/THOM 1981).

Hand in Hand mit den methodischen Überlegungen ist die theoretische Entwicklung des Konzepts voranzutreiben. Das wichtigste Ziel ist sicherlich in der Frage der relevanten Dimensionen zu sehen, in denen die Individuen ihre Arbeitssituation "sehen" und interpretieren. Wir haben in dieser Arbeit einen Vorstoß in diese Richtung unternommen und uns bei der Interpretation z.T. an Konzepte der Einstellungstheorie, der Attributionstheorie und der Handlungstheorie angelehnt.

Die Theorien sind in ihrem Geltungsbereich z.T. sehr eingeschränkt, so daß sie meist nur Schlaglichter auf das Problem werfen können. Die Attributionstheorie eignet sich in diesem Zusammenhang insbesondere zur Erklärung von Prozessen, die das Selbstbild der Befragten beeinflussen. Hier weist sie eine enge Verbindung mit der Theorie der "erlernten Hilflosigkeit" einerseits (SELIGMAN 1979) wie auch der Leistungsmotivationstheorie (ATKINSON 1964) andererseits auf (vgl. zur Übersicht HECKHAUSEN 1980).

Zu Unrecht vernachlässigt sind u.E. rollentheoretische Ansätze wie der der Rollenpathologien von DREITZEL (1972) sowie der Rollendistanz (z.B. KRAPPMANN 1975). Eine Reihe von Argumenten sprechen dafür, daß sie möglicherweise z.B. im Rahmen von Arbeitszeitverkürzungen oder auch des gesellschaftlichen Wertewandels an Relevanz erheblich gewinnen. Beide Faktoren sind geeignet, das Gefühl der Selbstverpflichtung (Commitment) der Beschäftigten zu verringern. Es stellt sich dann die interessante Frage, ob diese Entwicklungen zu einer Verringerung des Interesses an der Arbeit (Behinderung des Rollenspiels infolge zu großer Distanz) oder zu einem gesteigerten Interesse an der Arbeit (Verbesserung des Rollenspiels durch Überwindung von Distanzlosigkeit) führen.

In neuerer Zeit hat sich die Ökologische Psychologie auch im deutschen Sprachbereich konstituiert (KAMINSKI 1976, GRAUMANN 1978, WALTER/OERTER 1979). Der unspezifische Charakter dieses Ansatzes (er umfaßt oder betrifft letztlich den Aussagebereich aller Humanwissenschaften) erschwerte zwar bislang die Entwicklung einer gemeinsamen Fragestellung (GRAUMANN wählte 1978 deshalb den Titel "Ökologische Perspektiven"), dennoch versprechen wir uns von der Integration der durch die Arbeit spezifizierten Mensch-Umwelt-Interaktion in einen allgemeineren Rahmen des Mensch-Umwelt-Verhältnisses die Entwicklung neuer Perspektiven, die den sich abzeichnenden gesellschaftlichen Umwälzungen - etwa des Verhältnisses von Arbeitszeit zu Freizeit - gerecht zu werden in der Lage sind.

Damit ist schließlich der letzte Punkt in das Blickfeld gerückt, der zu beachten ist.

Die modernen Gesellschaften sind in einem beständigen - in letzter Zeit möglicherweise besonders tiefgreifenden - Wandel begriffen. Dieser Wandel betrifft sowohl die objektive Arbeitsumwelt wie auch die sozialen Strukturen und gesellschaftlichen Werte. Die neuen Technologien verändern die Anforderungsprofile vieler Berufe, ohne daß zum gegenwärtigen Zeitpunkt die

Konsequenzen völlig abzusehen wären (vgl. z.B. die Diskussion zur sog. Polarisierungsthese bei BRIGHT 1959, BLAUNER 1964, KERN/SCHUMANN 1977, WIENDIECK 1982).

Die seit mehreren Jahren dauernde Diskussion um den Wertewandel hat sich in neuerer Zeit sogar noch intensiviert (z.B. NOELLE-NEUMANN 1978, KLAGES/KMIECIAK 1979, YANKELOVICH et al. 1983, BÜLTEN/JAGODZINSKY 1983, KLIPSTEIN/STRÖMPEL 1984, SCHEUCH 1984, SCHMIDTCHEN 1984). Die Bedeutung dieser Frage liegt auf der Hand, da die Unterstellung einer geringen Arbeitsmotivation als ein wichtiger Bestimmungsgrund für Rationalisierungsinvestitionen angesehen werden. Unbestritten ist die Tatsache eines Wertewandels, umstritten dagegen seine Interpretation. Nach Auffassung von NOELLE-NEUMANN (1978) vollzieht sich eine Anpassung der Wertvorstellungen an die Unterschichtmentalität, indem Arbeitsunlust und ein Ausweichen vor Anstrengungen um sich greifen. Demgegenüber interpretieren andere Autoren (KLIPSTEIN/STRÖMPEL 1984, SCHEUCH 1984) die Ergebnisse so, daß zwar die Arbeitsmotivation, soweit sie lediglich auf einem normativ verankerten Pflichtgefühl basiert, im Schwinden begriffen sei, dafür aber die Bereitschaft zu einem intrinsisch motivierten Arbeitsengagement, das allerdings höhere Ansprüche an die Arbeit stellt, eher gestiegen sei.

Auch die jüngste Auflage dieser Kontroverse (NOELLE-NEUMANN/STRÖMPEL 1984) hat im Grunde die Unterschiedlichkeit der Positionen nur weiter verdeutlichen können, ohne zu einer Konvergenz der Auffassungen zu führen.

Wir können an dieser Stelle die Ergebnisse nicht im einzelnen diskutieren. Es stellt sich aber natürlich die Frage, wie die von uns vorgelegten Ergebnisse mit denen dieser neueren Arbeiten zum Wertewandel in Einklang zu bringen sind. Zunächst muß festgestellt werden, daß die uns zur Verfügung stehenden Daten nur mit großen Einschränkungen eine Trendanalyse zulassen würden. Deshalb wurde hier kein Versuch einer Replikation gemacht.

Es lassen sich jedoch gewisse Parallelen in den Ergebnissen aufzeigen, die zugleich ein Schlaglicht auf zukünftig zu entwickelnde Fragestellungen werfen können.

Der schon erwähnte Rückgang allgemeiner Arbeitszufriedenheit in der Bundesrepublik etwa seit 1965 war verbunden mit einem ständigen Anstieg der Zufriedenheit mit dem Einkommen (Institut für Demoskopie, vgl. YANKELOVICH et al. 1983, S.74). Nach unseren Ergebnissen ist zu erwarten, daß bei großer Bezahlungszufriedenheit eine niedrige allgemeine Arbeitszufriedenheit subjektiv sehr oft durch eine wahrgenommene Bedrohung des Selbstkonzeptes "begründet" würde. Eine solche Struktur der Zufriedenheitsurteile deutet auf eine expressive Arbeitsorientierung hin, nach der eine gute Bezahlung nicht als hinreichender Ausgleich für eine wenig anregende Arbeitstätigkeit angesehen werden kann. Insofern könnte die oben skizzierte Wertentwicklung als Übergang von einer eher instrumentellen zu einer mehr expressiven Arbeitsorientierung innerhalb unseres Modells verstanden werden.

Wenn YANKELOVICH et al. (1983) glauben, in den Industriegesellschaften eine Entwicklung in Richtung auf mehr "expressive" Wertorientierungen feststellen zu können, die eine an materiellem Erfolg orientierte Werthaltung abgelöst habe, dann entspricht diese Interpretation ganz der Schlußfolgerung, die wir aufgrund unserer Ergebnisse aus dem Auseinanderklaffen von Bezahlungszufriedenheit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit ziehen können.

Die expressive Weltanschauung umfaßt nach Ansicht dieser Autoren ein Streben nach innerem Wachstum, einem Leben in Harmonie mit der Natur, einer Suche nach persönlichem Vergnügen und schließlich einem sozialen Lebensstil, der Kooperation der Rivalität vorzieht.

Die tatsächlichen Gehalte des Wertewandels bleiben allerdings sehr unpräzise. Die von mehreren Autoren im Zusammenhang mit dem Wertewandel geprägten Begriffe "Haben vs. Sein" (FROMM 1978), "Materialismus vs. Postmaterialismus" (INGLEHART 1971), "außengelenkt vs. innengelenkt" (MITCHELL

(1979), auf die YANKELOVICH et al. (1983) in ihrer international vergleichenden Studie bezugnehmen, weisen sicherlich mehr als nur akzentuierende Unterschiede auf. Die hier nur sehr kurz skizzierten Befunde der Werteforschung erscheinen uns in zweierlei Hinsicht bedeutsam. Zunächst müssen wir im Hinblick auf den hier sichtbar gewordenen gesellschaftlichen Wandel konzedieren, daß die in dieser Arbeit explorierten Elemente der Arbeitszufriedenheit und des Bezugssystems möglicherweise einem nicht unerheblichen Wandel unterlegen sind, der sich in unseren bis 1978 erhobenen Daten noch nicht abzeichnen konnte. Es wird in Zukunft noch zu prüfen sein, in welchem Ausmaß die hier erzielten Ergebnisse als zeitbedingt angesehen werden müssen. Andererseits lassen die in dieser Arbeit erzielten Ergebnisse einen Mangel der in der Werteforschung üblichen Auswertungstechniken deutlich werden: Die einschlägigen Bezugssysteme, die den Hintergrund für die zur Interpretation verwendeten Häufigkeitsverteilungen bilden, bleiben unklar und umstritten. Auch hier gilt die durch das modellbildende Vorgehen nahegelegte Einsicht, daß erst eine größere Vielzahl empirischer und numerischer Abbildungssysteme geeignet ist, durch eine Konvergenz der Ergebnisse ein höheres Maß an Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Ergebnisse zu indizieren.

IV ANHANG

Anhang 1: Deutsche Version des
 MNHI von PORTER
 (aus: WEINERT 1982,
 S. 307-309)

Fragebogen zur Messung der Bedürfniszufriedenheit bei der Arbeit (= FMBZ) nach PORTER^{1,2}

Anweisung:

Im folgenden erhalten Sie eine Liste verschiedener Charakteristika oder Qualitäten, die mit Ihrem Arbeitsplatz bzw. mit Ihrer Stellung verbunden sind. Für jedes dieser Charakteristika werden Sie gebeten, drei Einstufungen bzw. drei Bewertungen vorzunehmen:

- Wieviel von diesem Charakteristikum ist gegenwärtig in Ihrer Stellung vorhanden?
- Wieviel von diesem Charakteristikum, denken Sie, sollten in Ihrer Stellung vorhanden sein?
- Wie wichtig ist dieses Charakteristikum in Ihrer Stellung für Sie?

Jede Einstufung wird an einer 7-Punkte Skala vorgenommen, die wie folgt aussehen wird.

(minimum) 1 2 3 4 5 6 7 (maximum)

Sie werden gebeten, einen Kreis um diejenige Zahl zu ziehen, die die Menge des zu bewertenden Charakteristikums am besten repräsentiert. Niedrige Zahlen repräsentieren niedrige oder minimale Mengen, und hohe Zahlen repräsentieren hohe oder maximale Mengen des jeweiligen Charakteristikums.

Wenn Sie also das Gefühl haben, daß „sehr wenig“ oder „nichts“ von diesem Charakteristikum zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Ihrer Stellung oder an Ihrem Arbeitsplatz vorzufinden ist, dann würden Sie einen Kreis um die Zahl 1 ziehen. Falls Sie aber denken, daß es davon „eben ein bißchen“ gibt, so ziehen Sie einen Kreis um die Zahl 2, und so weiter. Wenn Sie schließlich annehmen, daß es davon eine ganze Menge, aber keine maximale Menge gibt, so ziehen Sie einen Kreis um die Zahl 6.

Markieren Sie auf diese Weise bei jeder Skala nur eine Zahl.
 Bitte, lassen Sie keine Skala aus.

1. Das Gefühl der Selbstachtung, das eine Person in meiner Stellung erhält

- Wieviel ist gegenwärtig vorhanden?
min 1 2 3 4 5 6 7 max
- Wieviel sollte vorhanden sein?
1 2 3 4 5 6 7
- Wie wichtig ist dies für mich?
1 2 3 4 5 6 7

2. Die Autorität und die Vollmacht, die mit meiner Stellung verbunden ist

- Wieviel ist gegenwärtig vorhanden?
min 1 2 3 4 5 6 7 max
- Wieviel sollte vorhanden sein?
1 2 3 4 5 6 7
- Wie wichtig ist dies für mich?
1 2 3 4 5 6 7

3. Die Gelegenheit zur persönlichen Entfaltung und Entwicklung in meiner Stellung

- Wieviel ist gegenwärtig vorhanden?
min 1 2 3 4 5 6 7 max
- Wieviel sollte vorhanden sein?
1 2 3 4 5 6 7
- Wie wichtig ist dies für mich?
1 2 3 4 5 6 7

4. Das Ansehen meiner Stellung innerhalb der Organisation (d. h. die Aufmerksamkeit, die ihr von anderen innerhalb der Organisation geschenkt wird)

- Wieviel ist gegenwärtig vorhanden?
min 1 2 3 4 5 6 7 max
- Wieviel sollte vorhanden sein?
1 2 3 4 5 6 7
- Wie wichtig ist dies für mich?
1 2 3 4 5 6 7

A 1

5. Die Möglichkeit in meiner Stellung für unabhängiges Denken und Handeln
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
6. Das Gefühl der Sicherheit in meiner Stellung
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
7. Das Gefühl der Selbsterfüllung, das eine Person in meiner Stellung erhält (d. h. das Gefühl in der Lage zu sein, seine eigenen, besonderen Fähigkeiten anzuwenden und weiter entwickeln zu können)
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
8. Das Ansehen meiner Stellung außerhalb der Organisation (d. h. die Aufmerksamkeit, die für von anderen außerhalb der Organisation geschenkt wird)
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
9. Das Gefühl in meiner Stellung etwas zu leisten, das der Mühe wert ist
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
10. Die Gelegenheit in meiner Stellung, anderen helfen zu können
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
11. Die Gelegenheit in meiner Stellung, am Setzen von Zielen teilnehmen zu können
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
12. Die Gelegenheit in meiner Stellung, an der Festlegung der Methoden, der Vorgehens- und Verfahrensweisen teilnehmen zu können
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
13. Das Gefühl in meiner Stellung gut informiert zu sein
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
14. Die Gelegenheit in meiner Stellung, enge Freundschaften zu schließen
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
15. Das Gefühl in meiner Stellung, unter Druck zu stehen
- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| | min | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | max |
| a) Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| b) Wieviel sollte vorhanden sein? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| c) Wie wichtig ist dies für mich? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Offizielle deutsche Version. Copyright © Bearbeitet für den deutschsprachigen Raum von ANDRÉ B. WEINERT, Ph. D., Justus-Liebig-Universität Gießen, und WALLACE H. HALL, Ph. D., University of California Berkeley. Im amerikanischen Original als „Porter-Instrument“ bezeichnet.

Anhang 2: SAK von
BRUGGEMANN
(aus: FELLMANN
1980, AIII)

Datum: Bitte schreiben Sie Ihre persönliche Nummer hinein:

UMSTAE01

1) Sind Sie mit den äusseren Umständen, unter denen Sie arbeiten, zufrieden, oder gibt es Mängel? (Denken Sie bitte an den Platz, an dem Sie arbeiten, an die Ausrüstung, die technischen Hilfsmittel ...)

- sehr zufrieden	19.8 %
- mehr zufrieden als unzufrieden	42.2 %
- unentschieden	19.9 %
- mehr unzufrieden als zufrieden	15.9 %
- sehr unzufrieden	2.3 %
- keine Angabe, weiss nicht	

ARBTAEO2

2) Und wie ist es mit der Arbeitstätigkeit selbst, mit dem, was Sie täglich zu tun haben? Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie damit?

- sehr unzufrieden	9.9 %
- mehr unzufrieden als zufrieden	19.3 %
- unentschieden	18.6 %
- mehr zufrieden als unzufrieden	34.8 %
- sehr zufrieden	17.3 %
- keine Angabe	

FAEHIG03

3) Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihre besonderen Fähigkeiten einsetzen - oder tun Sie etwas, was Ihnen weniger liegt?

- ich kann meine Fähigkeiten sehr gut einsetzen	24.3 %
- kann meine Fähigkeiten ziemlich gut einsetzen	35.2 %
- nur zum Teil	34.0 %
- die Arbeit liegt mir eher nicht	4.4 %
- die Arbeit liegt mir überhaupt nicht	2.1 %
- keine Angabe, weiss nicht	

A 2

4) Wie beurteilen Sie Ihr Verhältnis zu den Kollegen?		KOLVER0
- bin sehr zufrieden	<input type="checkbox"/>	33.5 %
- bin ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/>	51.7 %
- weder zufrieden noch unzufrieden	<input type="checkbox"/>	11.3 %
- ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/>	2.9 %
- sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/>	0.6 %
- keine Angabe, weiss nicht	<input type="checkbox"/>	
5) Wie sehen Sie Ihr Verhältnis zu Ihrem direkten Vorgesetzten insgesamt?		DIVORV05
- bin sehr zufrieden	<input type="checkbox"/>	30.1 %
- ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/>	41.1 %
- weder zufrieden noch unzufrieden	<input type="checkbox"/>	19.6 %
- ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/>	6.2 %
- sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/>	3.0 %
- keine Angabe, weiss nicht	<input type="checkbox"/>	
6) Sind Sie zufrieden mit Ihren Möglichkeiten, hier im Betrieb vorwärts zu kommen?		AUFSTI06
- bin völlig zufrieden	<input type="checkbox"/>	18.0 %
- eher zufrieden als unzufrieden	<input type="checkbox"/>	24.8 %
- weder zufrieden noch unzufrieden	<input type="checkbox"/>	21.6 %
- eher etwas unzufrieden	<input type="checkbox"/>	24.0 %
- sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/>	11.6 %
- keine Angabe, weiss nicht	<input type="checkbox"/>	

A 2

BEZAHL07		BEZERK08		INTENS09	
7) Sind Sie mit der Bezahlung zufrieden?					
- völlig zufrieden	<input type="checkbox"/>	- reicht nicht aus	<input type="checkbox"/>	- ich mag diese Stelle überhaupt nicht	<input type="checkbox"/>
- ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/>	- für die anstrengende Arbeit zu wenig	<input type="checkbox"/>	- ich mag diese Stelle nicht sehr gern	<input type="checkbox"/>
- weder zufrieden noch unzufrieden	<input type="checkbox"/>	- im Vergleich mit dem, was andere verdienen, zu wenig	<input type="checkbox"/>	- ich stehe völlig neutral zu dieser Stelle	<input type="checkbox"/>
- ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/>			- ich mag diese Stelle ganz gern	<input type="checkbox"/>
- sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/>			- ich mag diese Stelle sehr gern	<input type="checkbox"/>
- keine Angabe	<input type="checkbox"/>	- keine Angabe	<input type="checkbox"/>	- keine Angabe	<input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Nur wenn Sie hier angekreuzt haben, bitte bei Frage 7 a) weiterfahren.</p> </div>		7a) Könnten Sie das kurz erklären?			
		<p>9.6 %</p> <p>42.3 %</p> <p>48.1 %</p>			
<p>Bei den nächsten Fragen geht es um Ihre Zufriedenheit oder auch Unzufriedenheit mit diesem Arbeitsverhältnis insgesamt.</p>					
8) Bitte wählen Sie aus den nachfolgenden Behauptungen diejenige aus, die am ehesten ausdrückt, wie sehr Sie Ihre jetzige Stelle mögen oder nicht ...					
<p>2.0 %</p> <p>11.7 %</p> <p>31.6 %</p> <p>38.7 %</p> <p>16.0 %</p>					

ZUFRIEDEN

- 9) Hier ist eine Leiter mit 9 Stufen. Die oberste Stufe oder Sprosse entspricht vollkommener Zufriedenheit, die unterste bedeutet grosse Unzufriedenheit. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Stelle? Bitte kreuzen Sie jenes Feld an, das Ihrem Gefühl nach am besten zutrifft.

9	8.1 %	vollkommen zufrieden
8	17.7 %	
7	22.3 %	
6	15.8 %	
5	21.6 %	
4	7.2 %	
3	3.9 %	
2	1.5 %	
1	1.9 %	sehr unzufrieden

STABIL11

- 10) Haben Sie Ihre Stelle hier von Anfang an so beurteilt, oder hat sich da im Laufe der Zeit etwas geändert?

- ich war früher mit dieser Stelle zufriedener ☐ 22.8 %
- ich bin im Laufe der Zeit zufriedener geworden ☐ 32.1 %
- meine Einstellung zu dieser Stelle war immer gleich ☐ 45.1 %
- keine Angabe, weiss nicht ☐

STEWEC12

- 11) Bitte kreuzen Sie diejenige Feststellung an, die am genauesten Ihre Meinung über einen Stellenwechsel wiedergibt.

- ich würde den Arbeitsplatz bei dieser Firma aufgeben, wenn ich eine andere Stelle fände, auch wenn der Lohn geringer wäre ☐ 7.1 %
- ich würde lieber eine Stelle bei einer anderen Firma annehmen, auch wenn ich nicht mehr verdienen würde ☐ 28.9 %
- ich will meinen Arbeitsplatz nicht unbedingt wechseln, aber ich würde es tun, wenn ich mehr verdienen könnte ☐ 45.7 %
- ich will meinen Arbeitsplatz nicht wechseln, auch nicht, wenn ich mehr verdienen könnte ☐ 38.2 %

A 2

In den jetzt folgenden Fragen geht es nur um Gesichtspunkte Ihrer Tätigkeit. Denken Sie bei diesen Fragen also nicht an den Lohn.

Bitte kreuzen Sie jedesmal die Antwort an, die Ihrer persönlichen Meinung am nächsten ist:

stimmt über- haupt nicht	stimmt kaum	stimmt etwas	stimmt ziem- lich	stimmt voll- kommen
-----------------------------------	----------------	-----------------	-------------------------	---------------------------

STEWOR13

12) Diese Stelle ist genau
das Richtige für mich,
weil ich mich hier
wirklich wohl fühle ...

5.8%	14.6%	25.7%	41.7%	12.2%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANSBED14

13) Man kann nicht erwar-
ten, dass die eigenen
Bedürfnisse und Wün-
sche in der Arbeit
erfüllt werden ...

12.5%	26.7%	26.3%	25.9%	8.5%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANSERH15

14) Was meine Tätigkeit
anbelangt, bin ich
im Laufe der Zeit
anspruchsvoller
geworden ...

17.2%	28.5%	24.7%	22.8%	6.8%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

STEUNZ16

15) Irgendwie bin ich
mit meiner Stelle
unzufrieden, aber
ich weiss auch
nicht, was ich tun
soll ...

32.0%	25.2%	23.4%	13.6%	5.8%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

STEZUL17

16) Ich bin mit meiner
Stelle zufrieden -
ich sage mir immer,
es könnte viel
schlimmer sein ...

11.0%	3.5%	22.5%	28.5%	24.4%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 2

	stimmt über- haupt nicht	stimmt kaum	stimmt etwas	stimmt ziem- lich	stimmt voll- kommen
<u>STENEU18</u>					
17) Ich bin mit meiner Stelle unzufrieden, weil ich mich immer wieder ärgern muss; wenn sich nichts ändern lässt, so suche ich mir eine andere Stelle ...	32.0%	25.2%	23.4%	13.6%	5.8%
<u>STEAEN19</u>					
18) Ich bin mit meiner Stelle unzufrieden, weil ich mich immer wieder ärgern muss; ich glaube aber, dass ich in Zukunft einiges zu ändern vermag ...	32.6%	31.7%	21.6%	10.4%	3.7%
<u>STENER20</u>					
19) Da ich nicht zuviel erwarte, kann ich mit meiner Stelle ganz zufrieden sein ...	17.6%	18.7%	26.4%	26.2%	11.2%
<u>STEBLE21</u>					
20) Ich bin mit meiner Stelle wirklich zufrieden und wün- sche mir für die nächste Zeit nur, dass alles so gut bleibt ...	10.5%	17.2%	19.9%	32.3%	20.2%
<u>STEWEL22</u>					
21) Ich bin mit meiner Stelle wirklich zufrieden, beson- ders weil ich es hier noch weiter- bringen kann ...	21.8%	36.7%	17.5%	15.8%	8.2%

A 2

	stimmt über- haupt nicht	stimmt kaum	stimmt etwas	stimmt ziem- lich	stimmt voll- kommen	
22) Meine Arbeit ist ab- wechslungsreich und interessant ...	17.4%	17.5%	16.7%	24.7%	23.7%	ARBABW23
23) Mein direkter Vorge- setzter ist über- haupt nicht interes- siert daran, ob ich es beruflich weiter- bringe ...	18.9%	16.5%	14.7%	25.2%	24.7%	VORWEI24
24) Die Personen A, B und C sind unterschiedlicher Meinung. Kreuzen Sie bitte diejenige Meinung an, die Ihrer eigenen am ehesten entspricht.						ZIELOR25
A: Ich finde es gut, dass es bei meiner Arbeitsstelle die Möglichkeit gibt, mich Schritt für Schritt zu verbessern ...						24.2%
B: Ich habe hier, was ich mir vorstelle. Verbessern will ich mich nicht mehr gross ...						19.7%
C: Ich möchte wohl, sehe aber keine Möglichkeit, dass ich mich bei dieser Stelle verbessern könnte ...						56.2%

A 2

25) Wenn Sie sich klar entscheiden müssten, welchen der beiden

Standpunkte 1 oder 2

würden Sie einnehmen?

Standpunkt 1:	Standpunkt 2:	ENTSCH26
<p>Ich bin wirklich zufrieden mit meiner Stelle <input type="checkbox"/></p> <p>63.8%</p>	<p>Ich bin doch eher unzufrieden mit meiner Stelle <input type="checkbox"/></p> <p>36.2%</p>	
<p>25a) Bitte wählen Sie aus den nachfolgenden Behauptungen <u>e i n e</u> aus, die <u>I h r e r</u> eigenen Einstellung am nächsten kommt.</p> <p>- Die Stelle hier entspricht nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte viel schlimmer sein <input type="checkbox"/></p> <p>18.8%</p>	<p>25b) Bitte wählen Sie aus den nachfolgenden Behauptungen <u>e i n e</u> aus, die <u>I h r e r</u> Einstellung am nächsten kommt.</p> <p>- Es gibt auch keine Möglichkeit für mich, etwas zu unternehmen, um meine Lage zu verbessern <input type="checkbox"/></p> <p>16.4%</p>	
<p>- Die Stelle hier entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher <input type="checkbox"/></p> <p>22.9%</p>	<p>- Wenn sich da nicht bald etwas ändert, suche ich mir eine andere Stelle <input type="checkbox"/></p> <p>5.0%</p>	
<p>- Die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt, und ich kann mich in Zukunft noch verbessern ... <input type="checkbox"/></p> <p>22.1%</p>	<p>- Ich versuche, durch eigene Anstrengung und mit Hilfe anderer da etwas zu verändern <input type="checkbox"/></p> <p>14.8%</p>	

STARZU27

26) Die meisten Arbeitsstellen haben ihre guten und schlechten Seiten. Bitte überlegen Sie bei jedem der folgenden Merkmale, ob das bei Ihrer jetzigen Stelle eine besonders gute Seite oder eine besonders schlechte Seite ist. Es kann natürlich auch sein, dass Ihre jetzige Stelle in manchen Punkten weder gut noch schlecht ist. Kreuzen Sie bitte für jedes Merkmal nur eine der fünf Möglichkeiten an.

	besonders schlechte Seite	eher schlechte Seite	weder gut noch schlecht	eher gute Seite	besonders gute Seite	
Freundlichkeit der Kollegen	0.7%	3.0%	20.8%	56.9%	18.5%	FREUND28
Die Zusammenarbeit mit den Kollegen	0.3%	3.7%	22.1%	54.2%	19.7%	ZUSARB29
Die Regelung der Arbeitszeit	5.6%	13.8%	27.4%	31.6%	21.6%	ARBZEI30
Die Arbeitstätigkeit selbst	2.9%	11.3%	29.5%	39.9%	16.4%	ARBTA31
Die Verantwortung bei der Arbeit	2.3%	6.0%	27.8%	40.7%	23.3%	VERANT32
Altersvorsorge	0.3%	2.0%	18.6%	45.0%	34.1%	ALTEVR33
Zusätzliche Leistungen der Firma	0.9%	3.2%	23.8%	45.7%	26.4%	LEISTU34
Lohn	2.3%	10.8%	28.8%	40.3%	16.9%	LOHN35
Die Aufstiegsmöglichkeiten	12.7%	30.0%	35.6%	17.5%	4.2%	AUFSTI36
Anerkennung der Arbeit	4.5%	16.6%	34.7%	34.6%	9.7%	ANERKE37
Freundlichkeit der Vorgesetzten	3.6%	9.8%	27.9%	39.1%	19.6%	FREUVO38
Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten	3.4%	10.5%	27.9%	39.0%	19.2%	ZUARVO39

A 2

	besonders schlechte Seite		eher schlechte Seite		weder gut noch schlecht		eher gute Seite		besonders gute Seite		
Die Freiheit bei der Arbeit	8.4%	<input type="checkbox"/>	15.4%	<input type="checkbox"/>	28.2%	<input type="checkbox"/>	29.6%	<input type="checkbox"/>	18.4%	<input type="checkbox"/>	<u>FREIH40</u>
Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu leisten	4.1%	<input type="checkbox"/>	11.7%	<input type="checkbox"/>	32.2%	<input type="checkbox"/>	39.6%	<input type="checkbox"/>	12.4%	<input type="checkbox"/>	<u>SINNVO41</u>
Möglichkeit, etwas dazu- zulernen	7.8%	<input type="checkbox"/>	15.3%	<input type="checkbox"/>	24.1%	<input type="checkbox"/>	37.1%	<input type="checkbox"/>	15.7%	<input type="checkbox"/>	<u>DAZULE42</u>
Dass einem die Stelle sicher ist	3.1%	<input type="checkbox"/>	10.8%	<input type="checkbox"/>	28.8%	<input type="checkbox"/>	40.3%	<input type="checkbox"/>	16.9%	<input type="checkbox"/>	<u>SICHER43</u>

Anhang 3: Arbeits-Beschreibungs-Bogen
 von NEUBERGER
 (aus: NEUBERGER/ALLERBECK
 1978, A31 - A36)

HSBw München
 FB Wirtschafts- und Organisationswissenschaften
 Prof. Dr. O. Neuburger
 8 München 40
 Schwere-Reiter-Str. 35
 Tel. 3870/2182

Arbeits-Beschreibungs-Bogen

Bitte nehmen Sie auf den nachfolgenden Seiten Stellung zu Ihrer gegenwärtigen Arbeit
 (z. B. zu Ihren Kollegen, Arbeitsbedingungen, Bezahlung usw.).
 Äussern Sie dabei bitte Ihre ganz persönliche Meinung.

Beispiel:

Jemand empfindet seine Tätigkeit als sehr einmühsam, langweilig und festgefahren und sie
 gefällt ihm nicht besonders.

Deshalb streicht er - wie das unten geschehen ist - bei *gefällt mir* „eher nein“, bei
langweilig „ja“ und bei *festgefahren* ebenfalls „ja“ an.

Beispiel

Meine Tätigkeit

23. gefällt mir	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input checked="" type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
24. langweilig	ja <input checked="" type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
25. festgefahren	ja <input checked="" type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Es ist klar, dass es bei jeder Arbeit gute und schlechte Seiten gibt. Sie sollen so antwor-
 ten, wie Sie im grossen und ganzen darüber denken.

Überlegen Sie nicht lange - die erste Reaktion ist meist die beste.

Lassen Sie bitte keine Zeile aus! Sie sollten also in jeder Zeile eine der 4 Möglichkeiten
 anstreichen!

Meine Kollegen

Gemeint sind die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbei-
 ten und arbeitsbezogenen Kontakt haben (es ist uns klar, dass Sie hier nur ein Durch-
 schnittsurteil angeben können).

1. stur	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2. hilfsbereit	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3. zerstritten	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4. sympathisch	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5. unfähig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6. guter Zusammenhalt	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7. faul	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8. angenehm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

9. Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit
 Ihren Kollegen?

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

Haben Sie in jeder Zeile angestrichen?

Mein Vorgesetzter

Gemeint ist Ihr **unmittelbarer** Vorgesetzter (der eine Stufe höher steht als Sie, der Ihnen Anweisungen geben und Sie kontrollieren kann)

10. ungerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11. aktiv	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12. rücksichtsvoll	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13. unhöflich	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14. versteht was von seiner Arbeit	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15. setzt sich nicht für uns ein	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
16. fair	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
17. unbeliebt	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
18. vertraue ihm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
19. informiert schlecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
20. lässt uns mitreden	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
21. morgierisch	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
22. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Vorgesetzten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meine Tätigkeit

Gemeint ist der **Inhalt** Ihrer Tätigkeit, die Art Ihrer Arbeitsaufgaben

23. gefällt mir	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
24. langweilig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
25. festgefahren	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
26. unselbständig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
27. nutzlos	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
28. angesehen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
29. enttäuschend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
30. unterfordert mich	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
31. sehe Ergebnisse	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
32. kann meine Fähigkeiten einsetzen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
33. kann eigene Ideen verwirklichen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
34. verantwortungsvoll	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
35. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z.B. Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, Temperatur, usw.)

36. bequem	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
37. schlecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
38. sauber	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
39. angenehm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
40. anstrengend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
41. unruhig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
42. viel Lärm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
43. viel Platz	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
44. gesundheitsgefährdend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
45. angenehme Temperatur	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
46. ermüdend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
47. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organisation und Leitung

Gemeint ist, wie Sie die Firma (oder das Werk, den Betrieb, die Behörde) als ganzes sehen, wie die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und Abteilungen funktioniert, wie Sie Vorschriften und Regeln, Planung und Information und die „oberste“ Leitung beurteilen

48. schwach	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
49. an der Meinung der Leute interessiert	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
50. ungenügende Information	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
51. fortschrittlich	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
52. umständlich	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
53. schlechtes Betriebsklima	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
54. Durcheinander	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
55. stolz auf sie	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
56. fühle mich wohl hier	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
57. wir können mitreden	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
58. schlechte Planung	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
59. tut wenig für die Mitarbeiter	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
60. leistungslah	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
61. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A 3

Meine Entwicklung

Gemeint ist Ihr persönliches Vorwärtstkommen (Ihre bisherigen und zukünftigen Möglichkeiten zum Aufstieg, zur Weiterbildung und zur Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben).

62. gut	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
63. sicher	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
64. angemessen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
65. wenig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
66. unregelmäßig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
67. kaum Möglichkeiten	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
68. leistungsgerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
69. enttäuschend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
70. gibt mir Auftrieb	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
71. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?				

Meine Bezahlung

Gemeint ist die Höhe Ihrer Bezahlung, die Sie für Ihre Arbeit erhalten (einschliesslich Zulagen, Zuschläge, 13 Monatsgehalt usw.).

72. schlecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
73. fair	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
74. zufriedenstellend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
75. unangemessen	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
76. ungerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
77. leistungsgerecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
78. entspricht meiner Verantwortung	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
79. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?				

Arbeitszeit

80. Bin mit der Einteilung der Arbeitszeit zufrieden

ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein ☐

Gesicherter Arbeitsplatz

81. Die Gefahr, meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist hoch

ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein ☐

Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an:

Wenn Sie nun nicht nur die Arbeit betrachten, sondern Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen (Wohnung, Preise, Gesundheit, Liebe, Politik, Nachbarn usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrem Leben?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an:

Sie haben im vorangegangenen Fragebogen verschiedene Fragen beantwortet in Bezug auf Ihre Kollegen, Ihren Vorgesetzten, Ihre Bezahlung usw. Vermutlich sind die einzelnen Bereiche nicht gleich wichtig für Sie. Wir bitten Sie deshalb um eine Einstufung Stellen Sie sich bitte vor, Sie stünden vor der Entscheidung, von mehreren angebotenen Arbeitsplätzen einen auszuwählen. Wahrscheinlich messen Sie bestimmten Gesichtspunkten mehr Bedeutung zu als anderen. Welche Bedeutung haben die verschiedenen Bereiche (Geld, Arbeitsinhalt, Kollegen usw.) für Sie?

Bitte verteilen Sie insgesamt 80 Punkte auf 8 Bereiche. Je mehr Punkte Sie einem Bereich geben, desto wichtiger ist er für Sie.

Wenn für Sie ein Bereich völlig unwichtig ist (das heisst, Ihre Entscheidung überhaupt nicht beeinflussen würde), dann geben Sie ihm 0 Punkte.

Sie können die 80 Punkte aufteilen wie Sie wollen - nur: Sie sollen **alle** 80 Punkte verteilen und Sie sollen **nicht mehr als 80 Punkte** verteilen!

Platz zum Ausrechnen	Ihre endgültige Punkteverteilung
Kollegen	_____
Vorgesetzter	_____
Tätigkeit	_____
Arbeitsbedingungen	_____
Organisation und Leitung	_____
Entwicklung	_____
Bezahlung	_____
Gesicherter Arbeitsplatz	_____
Summe	80

Wir bitten Sie abschliessend noch um einige persönliche Daten, um Ihre Antworten mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen vergleichen zu können. Es hat sich nämlich gezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit je nach Alter, Geschlecht, Einkommenshöhe usw. unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Wir können Ihnen dabei noch einmal versichern, dass Ihre Angaben völlig vertraulich behandelt werden und niemand in der Firma Ihren Fragebogen zu Gesicht bekommt.

Persönliche Daten

Ihr Alter: ☐ bis 20 ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ über 50

Ihr Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

Ihr Familienstand: ☐ verheiratet ☐ ledig ☐ verwitwet ☐ geschieden

Welche Schulbildung haben Sie?

☐ Volksschule ☐ Volksschule mit ☐ Mittlere ☐ Abitur ☐ abgeschlossenes
Berufsschule Reife Studium

Ihre Berufsausbildung: haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung?

☐ ja ☐ nein

Falls Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung haben:

arbeiten Sie im erlernten Beruf?

☐ ja ☐ nein

Berufliche Stellung:

Sie sind: ☐ Tarifangestellter ☐ Angestellter AT ☐ Lohnempfänger

Wieviel bekommen Sie monatlich im Durchschnitt „auf die Hand“ (d.h. wie hoch ist Ihr Einkommen nach Abzug aller Steuern, Vorsorgeleistungen usw.)

☐ bis 1000 DM ☐ 1000-1500 DM ☐ 1500-2000 DM ☐ 2000-2500 DM

☐ über 2500 DM

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang 4: Skala zur Messung der Arbeits- zufriedenheit von FISCHER/LÖCK

<p>Dr. J. Fischer Institut für Sozialpsychologie der Universität zu Köln</p>	<p>Prof. Dr. H. E. Löck Fernstudium Köln</p>												
<p style="text-align: center;">SYALA ZUR MESSUNG VON ARBEITSZUFRIEDENHEIT (SAZ)</p>													
<p>Nir haben hier eine Reihe von Meinungen zusammengestellt, die man über seinen Arbeitsplatz haben kann. Beurteilen Sie bitte, ob Sie persönlich diese Meinung richtig oder falsch finden, wenn Sie an Ihre eigene Arbeit denken. Darf Sie möglichst genaue Urteile abgeben können, stehen Ihnen jeweils fünf vorformulierte Antworten zur Verfügung. Das sind zur Beispiel: richtig, ziemlich richtig, weder richtig noch falsch, ziemlich falsch, falsch. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, die Ihrer persönlichen Ansicht entspricht. Machen Sie bitte bei jeder Frage nur ein Kreuz.</p>													
<p><u>BEISPIEL</u></p> <p>Paris ist der schönsten im Frühling</p> <p>Nenn Sie diese Meinung teilen, machen Sie bitte ein Kreuz bei richtig.</p> <table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>richtig</td> <td>ziemlich richtig</td> <td>weder richtig noch falsch</td> <td>ziemlich falsch</td> <td>falsch</td> <td></td> </tr> </table>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	richtig	ziemlich richtig	weder richtig noch falsch	ziemlich falsch	falsch	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
richtig	ziemlich richtig	weder richtig noch falsch	ziemlich falsch	falsch									

A 4

<p>Nun zu unseren Fragen: Vertrauen Sie in der Beurteilung Ihrem <u>ersten Eindruck</u> und arbeiten Sie <u>zürs der Reihe nach</u>, ohne eine Frage auszulassen.</p>			
<p>1 Ich bekomme viel zu wenig Geld für die Arbeiten, die ich mache.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>	<p>6 Ich würde meinen Arbeitsplatz sofort wechseln, wenn ich eine andere Arbeit bekäme.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>		
<p>2 Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, etwas zu lernen, was mir in Zukunft noch nützlich sein kann.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>	<p>7 Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu fällen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>		
<p>3 Ich bin vorläufig ganz zufrieden mit meiner Stelle.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>	<p>8 Es wird am Arbeitsplatz oft zu viel von uns erwartet.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>		
<p>4 Es wird zuviel Druck auf mich ausgeübt.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>	<p>9 Ich fühle mich wegen meiner Arbeit oft müde und abgespannt.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>		
<p>5 Wenn ich am Montag zur Arbeit gehe, wäre ich schon wieder auf den Freitags.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>	<p>10 Manchmal habe ich das Gefühl, daß meine Arbeit in meiner Firma wenig zählt.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>		

A 4

<p>11 Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zuviel erwarten.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>12 Ich kann hier meine Ideen verwirklichen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>13 Unsere Beschwerden und Vorschläge werden meist nicht beachtet.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>14 Ich kann meine Arbeit selbst einteilen und planen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>15 In meiner Firma sind viele gute Arbeitsmöglichkeiten für solche, die weiterkommen wollen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>

<p>16 In unserer Firma werden Veränderungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten vorgenommen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>17 Ich habe richtige Freude an der Arbeit.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>18 Ich bin stolz, für diese Firma zu arbeiten.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>19 Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, daß ich mal weiterkommen könnte.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>
<p>20 Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daher kann man nichts machen.</p> <p><input type="checkbox"/> richtig <input type="checkbox"/> ziemlich richtig <input type="checkbox"/> weder richtig noch falsch <input type="checkbox"/> ziemlich falsch <input type="checkbox"/> falsch</p>

<p>26 Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>
<p>27 Sind Sie mit Ihrer Stellung zufrieden, wenn Sie sie vergleichen mit Ihren Fähigkeiten?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>
<p>28 Sind Sie mit der Gerechtigkeit Ihres Vorgesetzten zufrieden?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>
<p>29 Sind Sie zufrieden mit der Bezahlung, wenn Sie sie vergleichen mit der Ihrer Kollegen?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>
<p>30 Sind Sie mit dem Arbeitstempo zufrieden?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>

<p>Was meinen Sie:</p>
<p>21 Insgesamt gesehen: Würden Sie sagen, daß Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist?</p> <p>sehr interessant <input type="checkbox"/> ziemlich interessant <input type="checkbox"/> weder interessant noch uninteressant <input type="checkbox"/> ziemlich uninteressant <input type="checkbox"/> sehr uninteressant <input type="checkbox"/></p>
<p>22 Bietet Ihnen Ihre Arbeitsstelle eine Möglichkeit, die Dinge zu tun, die Sie am besten können?</p> <p>sehr viele Möglichkeiten <input type="checkbox"/> ziemlich viele Möglichkeiten <input type="checkbox"/> durchschnittliche Möglichkeiten <input type="checkbox"/> eine ziemlich schlechte Möglichkeit <input type="checkbox"/> gar keine Möglichkeit <input type="checkbox"/></p>
<p>23 Sind Sie zufrieden mit dem Fortkommen in Ihrer Firma?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>
<p>24 Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?</p> <p>sehr viele Möglichkeiten <input type="checkbox"/> ziemlich viele Möglichkeiten <input type="checkbox"/> durchschnittlich viele Möglichkeiten <input type="checkbox"/> wenig Möglichkeiten <input type="checkbox"/> keine Möglichkeiten <input type="checkbox"/></p>
<p>25 Sind Sie zufrieden, wie Ihre Vorgesetzten loben und kritisieren?</p> <p>sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden <input type="checkbox"/></p>

<p>31 Sind Sie mit der Bezahlung zufrieden?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden</p>	<p>32 Sind Sie mit der Bezahlung zufrieden, wenn Sie sie vergleichen mit der Ihrer Freunde und Bekannten?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr zufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> weder zufrieden noch unzufrieden <input type="checkbox"/> ziemlich unzufrieden <input type="checkbox"/> sehr unzufrieden</p>	<p>33 Gibt es Zeiten, in denen Sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten als gegenwärtig?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr häufig <input type="checkbox"/> häufig <input type="checkbox"/> hin und wieder <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> nie</p>	<p>34 Wenn Sie einen guten Bekannten hätten, der Arbeit sucht, würden Sie ihn raten, in Ihren Betrieb zu kommen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, ganz sicher <input type="checkbox"/> ja, aber ich würde ihn auf einige Nachteile aufmerksam machen <input type="checkbox"/> ich würde ihn weder zuraten noch abraten <input type="checkbox"/> ich würde ihn von vornherein abraten</p>	<p>35 Wie empfinden Sie das Betriebsklima allgemein in Ihrer Firma?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> weder gut noch schlecht <input type="checkbox"/> schlecht <input type="checkbox"/> sehr schlecht</p>
--	--	--	--	---

<p>36 Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, ganz sicher <input type="checkbox"/> vielleicht <input type="checkbox"/> wohl nicht <input type="checkbox"/> vermutlich nicht <input type="checkbox"/> sicher nicht</p>	<p>37 Was halten Sie von den Aufstiegschancen in Ihrer Branche?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> durchschnittlich <input type="checkbox"/> schlecht <input type="checkbox"/> sehr schlecht</p>	
---	--	--

A 4

<p>Wir bitten Sie abschließend noch um einige persönliche Daten, um Ihre Antworten mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen vergleichen zu können.</p>	
<p>Persönliche Daten</p>	
<p>Ihr Alter: <input type="checkbox"/> bis 20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> über 50</p>	
<p>Ihr Geschlecht: <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich</p>	
<p>Ihr Familienstand: <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verwitwet <input type="checkbox"/> geschieden</p>	
<p>Welche Schulbildung haben Sie?</p> <p><input type="checkbox"/> Volksschule <input type="checkbox"/> Volksschule mit Berufsschule <input type="checkbox"/> Mittlere Reife <input type="checkbox"/> Abitur <input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung <input type="checkbox"/> neues Studium</p>	
<p>Ihre Berufsausbildung: Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	
<p>Falls Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung haben: Arbeiten Sie im erlernten Beruf? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	
<p>Berufliche Stellung:</p> <p>Sie sind: <input type="checkbox"/> Tarifangestellter <input type="checkbox"/> Angestellter AT <input type="checkbox"/> Beamter</p> <p><input type="checkbox"/> Lohnempfänger</p>	
<p>Wieviel bekommen Sie monatlich im Durchschnitt "auf die Hand" (d.h. wie hoch ist Ihr Einkommen nach Abzug aller Steuern, Vorsorgeleistungen usw.)?</p> <p><input type="checkbox"/> bis 1000 DM <input type="checkbox"/> 1000-1500 DM <input type="checkbox"/> 1500-2000 DM <input type="checkbox"/> 2000-2500 DM <input type="checkbox"/> über 2500 DM</p>	
<p>Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!</p>	

Abb. 5: Übersicht über Arbeiten mit der SAZ, deren Daten in den Itempool eingegangen sind

Lfd.Nr.	Durchführende	Datum	Branche	Verwerl.N	Erhebungsmethode	Evtl. mitverwendete Fragebögen	Besonderheiten
1	Ammen, J.	1974	Speidition	Gesamt 180 Arb. 52 Ang. 136 Männl. 127 Weibl. 61	Classroom-Situation während der Arbeitszeit		nicht anonym (Verschlüsselungsschleife); Anschreiben: "...niemand aus ihrer Firma die einzelnen Fragebogen einem best. MA zuzuhenden kann."
2	Beckmann, B.	1974	Pharmaind. Chem.Ind.		Postalische Befragung	LZI(Wiendieck) in Form von Fischer(1971)geänd. Form Items zu Arb.-engag. (Fischer, 1971) Dif(Tudt, 1967) 24 Freizeitaktivit.	Freiwillige Teilnahme
3	Behrend, U.	1978	4 Druckerei- betriebe		Ausfüllen zu Hause	2 Herzberg-Items 1 Item zur Gesamtsit. 88 Fragen zu: -Allg.Beziehungen, Strukt., Einflußgrößen im Betrieb -Spez.Auswirkungen von Gestaltungsmaßnahmen der Konzeption -Persönl.-merkmale der Befragten	Längsschnittcharakter durch Vergleich mit vorangegangener Studie. In 2 Betrieben war vor der 1.Messung ein neues Unternehmensführungskonzept eingeführt worden
4	Diering, W.	1974	Bundeswehr	1637	Postalische Befragung	Messung polit.Verhaltens und polit. Einstellungen Persönl.-Skalen des Ellwein-Institutes (Soz. Isolation, Emotion. Stabilität) Wahlverhalten bei der	

A 5

Bundestagswahl 1972

5	Doubrowa, R.	1976	Weibl.-An- gestellte (Kurgäste der BVA)	54	Verteilung von Fra- gebogen bei einer Betriebsversammlg.	
6	Duchrow	1976	Bankange- stellte		Verteilung von Fra- gebogen	
7	Engelhardt, G. von	1972	Grund-, Haupt- und Gym- nasial- lehrer	Gesamt 154 Männl. 66 Weibl. 88	Postalische Erhe- bung	LZI(Wiendieck) Sehr geringe Rücklauf- quote bei Grund- und Hauptschulen
8	Fischer, L.	1971	Fordwerke, Gesamt Klimminal behörde, Schuhfa- brik	167 M.Arb. 46 W.Arb. 42 M.Ang. 51 W.Ang. 28	Ausfüllen zu Hause	modif.LZI, Items zu Arb.-engagem. Erste Anwendung der SAZ, in dieser Arbeit "Hauptuntersuchung" ge- nannt
9	Freund, J.	1973	Elektro- indust.	72	Postalische Erhe- bung	27 Items zur Maslow- Bedürfnishierarchie
10	Gerstweiler					
11	Jobusch, A.	1976	M.Arb. u. Ang. aus Stahlind.	22		
12	Kanze, G. Rusch, L. Unkrig, R.	1974	Sonderschul- lehrer/in- nen		Verteilung mit Bitte um Rück- sendung	Teilweise modifizierte SAZ-Items, dazwischen andere Fragen
13	Kemnitz, A. von	1974	Brotfabrik (Arb. und Angest.)	123		"Gesamtstichprobe Mün- chen"(nach Neuberger, 1975)
14	Lindberg	1974	Krankenschwestern			Koreanerinnen

15	Maurer, H.	1973	2 Betriebe der Metallverarb.		Classroom- Situation	Ein extremer Fall von "Evasiveness" 99% Rücklaufquote
16	Mirus, W.	1974	Beamte u. Angest. einer Versich.	131		"Gesamtstichprobe München"(nach Neuberger, 1975)
17	Oelffen, K. von	1974	Schleifmittel-fabrik	94	Mündliches Interview (ca.40 Min.)	Kurzfassung der Skala zur Messung von Neurotiz. und Extraversion(Brengelmann); WBT Intelligenz; Fragen zum Wunsch nach Aufgabenerweiterung
18	Palm	1975	Bankangestellte		Schriftlich	
19	Reger					
20	Riener, H.	1973	Bau-branche		Postalische Befragung	"Gießen-Test"(Beckmann, D. Richter, H.E., 1972) "FDE"(Bastine, R., Brengelmann, J.C., 1971) Fragebogen zur Verhaltensbeschreibung (Zeidler) "FVVB"(Fittkau, B., Fittkau-Garthe, H., 1971)
21	Steenbock	1975	Druckerei		Fragebogen im Betrieb	Betriebswechsler
22	Stenzel, H.	1974	Autobranche		Mündl. Vorbefrag. Postalische Nachbefragung	
23	Thurn und Taxis	1974	Bankangest.	95		"Gesamtstichprobe München"(nach Neuberger, 1975)

Anhang 6: Bildung der Eichstichprobe nach den Kriterien
Alter, Geschlecht und Beruf

Altersgruppe	Geschl.	Arbeiter	Angestellte, Beamte	Gesamtgruppe
bis 29	m	8,75% n=30	9,39% n=32	18,14% n=62
	w	6,70% n=23	7,18% n=25	13,88% n=48
30 bis 39	m	7,39% n=25	7,93% n=27	15,32% n=52
	w	3,95% n=14	4,21% n=14	8,16% n=28
ab 40	m	13,81% n=47	14,80% n=51	28,61% n=98
	w	7,67% n=27	8,22% n=28	15,89% n=55
Gesamtsumme		48,27% n=166	51,73% n=177	100,00% n=343

Die prozentuale Verteilung wurde entnommen aus:

"Statistisches Jahrbuch 1980 für die Bundesrepublik Deutschland" des
Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden.

Anhang 7: Formel zur Berechnung der Schwierigkeit

$$p = \frac{p_1 \times 1 + p_2 \times 2 + p_3 \times 3 + p_4 \times 4 + p_5 \times 5}{5n} \times 100$$

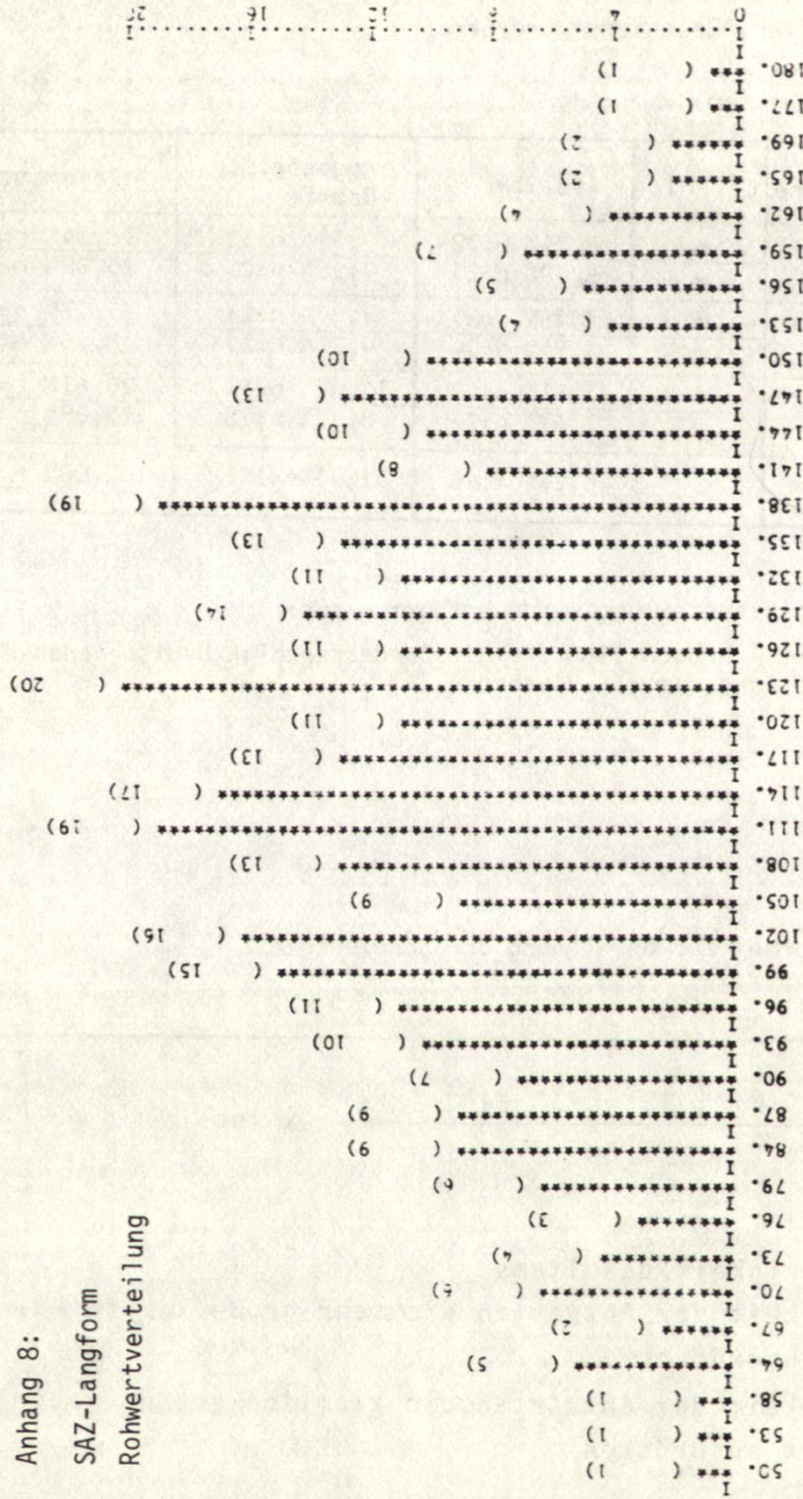
p = Schwierigkeit des Items

p₁ = Häufigkeit der Antworten, die sehr große Unzufriedenheit ausdrücken

p₂ = Häufigkeit der Antworten, die ziemlich große Unzufriedenheit ausdrücken

usw.

Anhang 8:
SAZ-Langform
Rohwertverteilung



Die Verteilungsparameter be-
ziehen sich auf die unklassi-
fizierte Verteilung der SAZ-
Rohwerte.

MEAN	116.819	SKWNESS	-.149
MODE	103.000	MAXIMUM	180.000
KURTOSIS	-.428	MISSING CASES	0
MINIMUM	50.000	MEDIAN	117.563
VALID CASES	343	VARIANCE	631.271
STD FRR	1.357	RANGE	130.000
STD DEV	25.125	SUM	40069.000

A 9

Faktormatrix der Arbeiter (N=581)

FACTOR	1	2	3	4	5	6	7	COMMUNITY
	1	2	3	4	5	6	7	COMMUNITY
1	1	0.12	0.08	0.05	0.03	0.02	0.01	0.00
2	0.12	1	0.15	0.10	0.07	0.04	0.02	0.01
3	0.08	0.15	1	0.12	0.08	0.05	0.03	0.01
4	0.05	0.10	0.12	1	0.15	0.10	0.07	0.02
5	0.03	0.07	0.08	0.15	1	0.12	0.08	0.03
6	0.02	0.04	0.05	0.10	0.12	1	0.15	0.05
7	0.01	0.02	0.03	0.07	0.08	0.15	1	0.08
COMMUNITY	0.00	0.01	0.01	0.02	0.03	0.05	0.08	1

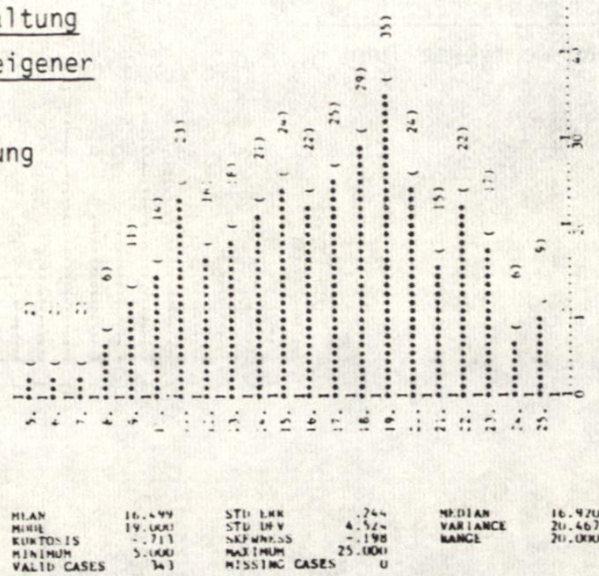
A 9

Faktormatrix der männlichen Angestellten (N=897)

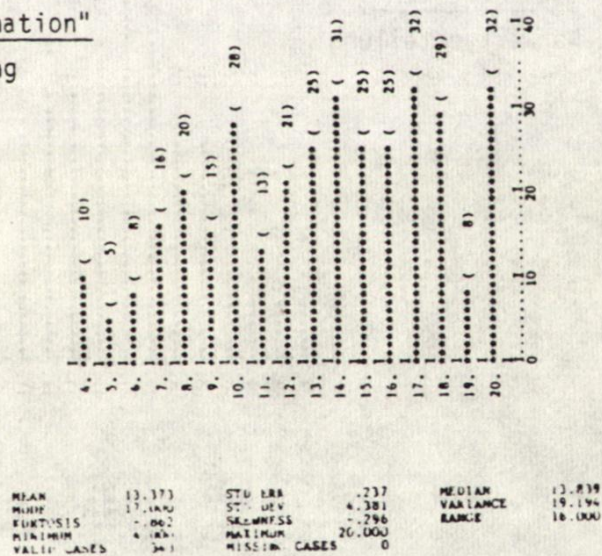
VARIANCE	COMMONALITY					
	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.
17.
18.
19.
20.
21.
22.
23.
24.
25.
26.
27.
28.
29.
30.
31.
32.
33.
34.
35.
36.
37.
38.
39.
40.
41.
42.
43.
44.
45.
46.
47.
48.
49.
50.
51.
52.
53.
54.
55.
56.
57.
58.
59.
60.
61.
62.
63.
64.
65.
66.
67.
68.
69.
70.
71.
72.
73.
74.
75.
76.
77.
78.
79.
80.
81.
82.
83.
84.
85.
86.
87.
88.
89.
90.
91.
92.
93.
94.
95.
96.
97.
98.
99.
100.

Anhang 10: Rohwertverteilungen der SAZ-Subskalen

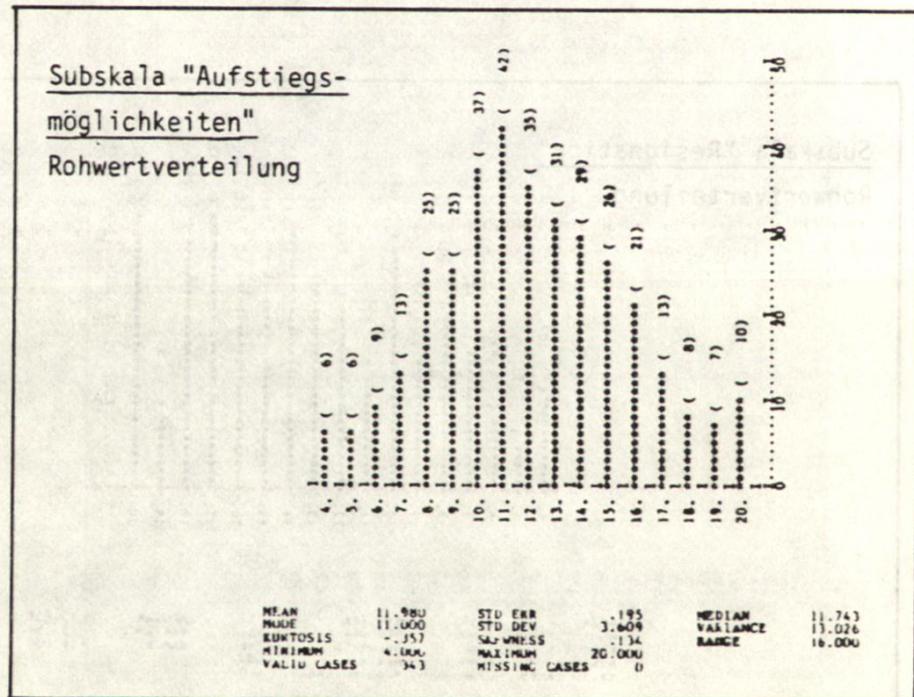
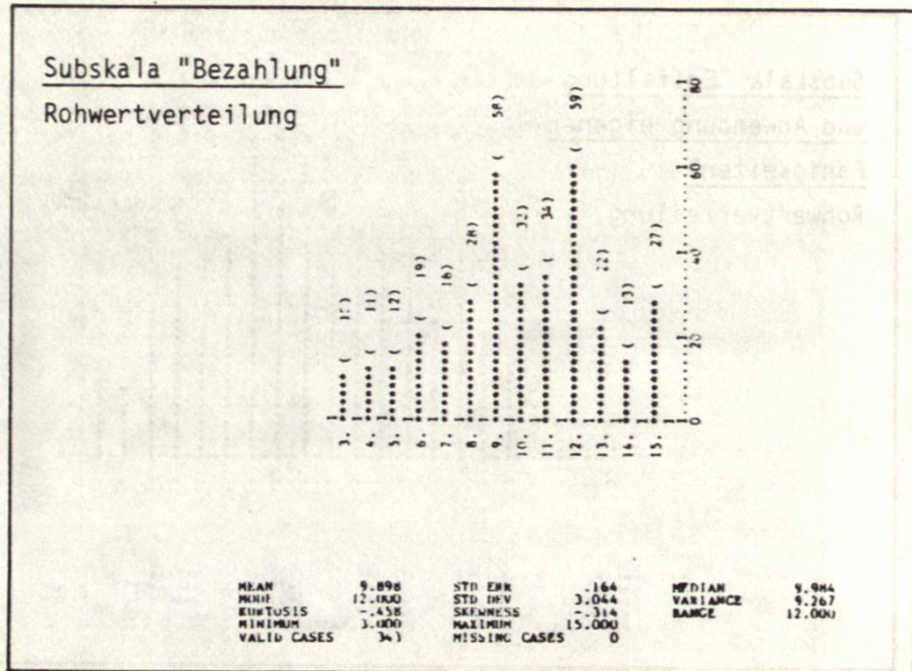
Subskala "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten" Rohwertverteilung



Subskala "Resignation" Rohwertverteilung



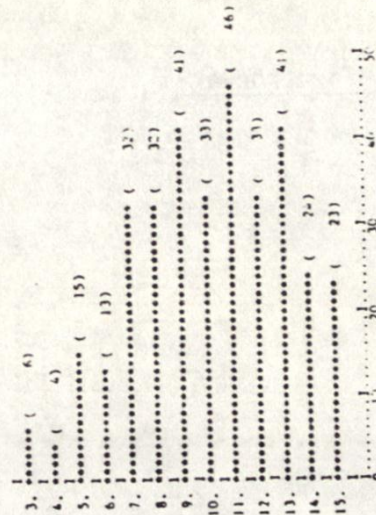
A 10



A 10.

Subskala "Führungsstil
in der Firma"

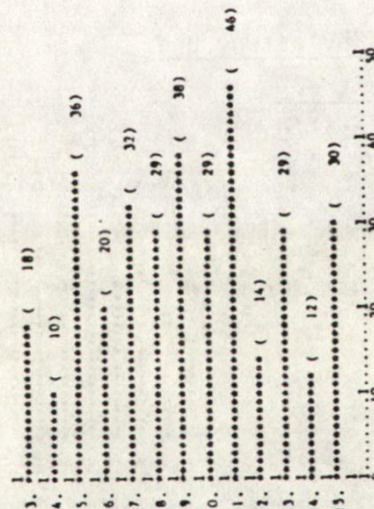
Rohwertverteilung



MEAN	10.157	STD. ERR.	.159	MEDIAN	10.364
MODE	11.000	STD. DEV.	2.950	VARIANCE	8.702
KURTOSIS	-.635	SKEWNESS	-.265	RANGE	12.000
MINIMUM	3.000	MAXIMUM	15.000		
VALID CASES	343	MISSING CASES	0		

Subskala "Respektie-
rung und Mitbestimmung"

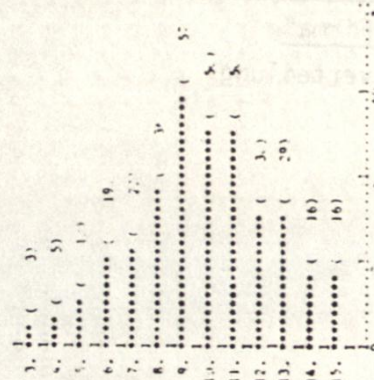
Rohwertverteilung



MEAN	9.187	STD. ERR.	.184	MEDIAN	9.197
MODE	11.000	STD. DEV.	3.412	VARIANCE	11.043
KURTOSIS	-.925	SKEWNESS	.006	RANGE	12.000
MINIMUM	3.000	MAXIMUM	15.000		
VALID CASES	343	MISSING CASES	0		

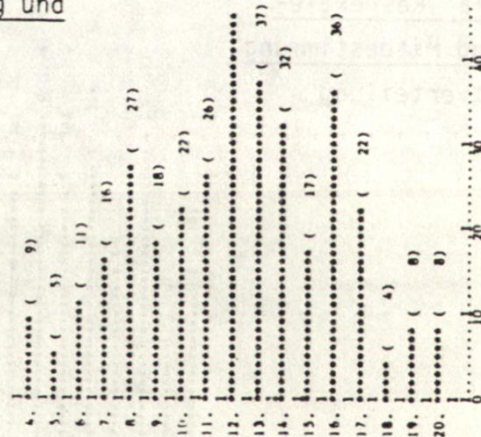
A 10

Subskala "Firmenbewertung"
Rohwertverteilung



MEAN	9.910	STD. DEV.	.142	MEDIAN	9.890
MODE	9.000	STD. MAX.	2.629	VARIANCE	6.911
KURTOSIS	-1.300	SKEWNESS	.126	RANGE	12.000
MINIMUM	3.000	MAXIMUM	15.000		
VALID CASES	34	MISSING CASES	0		

Subskala "Belastung und Arbeits-Streß"
Rohwertverteilung

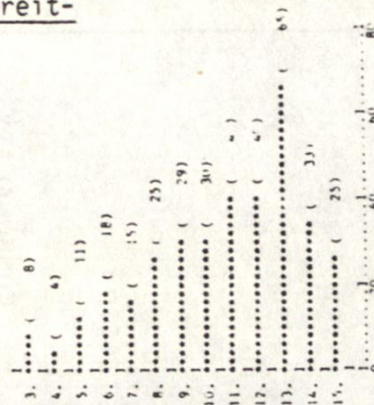


MEAN	12.190	STD. DEV.	.202	MEDIAN	12.333
MODE	12.000	STD. MAX.	3.748	VARIANCE	4.049
KURTOSIS	-1.366	SKEWNESS	-.111	RANGE	8.000
MINIMUM	4.000	MAXIMUM	20.000		
VALID CASES	34	MISSING CASES	0		

A 10

Subskala "Wechselbereit-
schaft"

Rohwertverteilung



MEAN	10.703	STD. ERR.	.163	MEDIAN	11.286
MODE	12.000	STD. DEV.	3.078	VARIANCE	9.477
KURTOSIS	-1.150	SKEWNESS	-.041	RANGE	12.000
MINIMUM	3.000	MAXIMUM	15.000		
VALID CASES	343	MISSING CASES	0		

Anhang II:
Faktorenstruktur der
SAZ-Subskalen
(Faktorenanalyse 2.
Ordnung)

VARIABLE	EIGENVALUE	PCT OF VAR
HEZ	4.41050	49.0
AUF	1.03326	11.5
FUEHR	.86760	9.6
MIT	.67171	7.5
FIRESS	.51142	5.7
STRESS	.49942	5.5
FAEH	.38146	4.2
RESI	.36293	4.0
WECH	.26171	2.9

VARIMAX ROTATED FACTOR MATRIX
AFTER ROTATION WITH KATSER NORMALIZATION

	FACTOR 1	FACTOR 2	COMMUNALITY
HEZ	.41053	.31317	.26107
AUF	.70058	.18403	.57041
FUEHR	.34854	.66757	.56884
MIT	.36459	.60251	.53525
FIRESS	.55512	.34612	.57082
STRESS	.15893	.77015	.63249
FAEH	.70208	.25943	.53561
RESI	.31661	.51304	.53693
WECH	.57099	.47011	.54293
VARIANCE	2.28740	2.21832	

Anhang 12: Schrittweise Diskriminanzanalyse.

Kennwerte der einbezogenen und nicht einbezogenen
Variablen der SAZ

----- VARIABLES IN THE ANALYSIS AFTER STEP 33 -----

VARIABLE TOLERANCE F TO REMOVE

5	.7960553	1.7181
8	.8117884	5.0972
4	.7936291	2.2339
1	.8344448	3.5757
3	.8726904	7.0604
4	.8161567	2.4548
9	.8527744	1.1830
1	.7971053	1.9371
1	.7701674	2.3007
1	.8108815	4.0578
1	.8082645	10.1752
1	.8744914	2.9566
1	.8419484	2.7342
1	.6897786	2.7928
1	.7639269	1.8361
1	.7908492	13.3742
1	.7715795	9.6903
1	.8457142	1.3134
1	.7271076	3.0452
1	.8047516	4.6227
1	.8027931	1.1237
1	.7669597	1.4279
1	.6243272	1.8773
1	.8778461	3.2611
1	.6238960	1.6697
1	.8174588	9.1656
1	.8174274	2.3977

----- VARIABLES NOT IN THE ANALYSIS AFTER STEP 33 -----

VARIABLE	TOLERANCE	MINIMUM TOLERANCE	F TO ENTER
8	.7845261	.6052558	.5249
4	.7853059	.6146410	.4124
1	.7147039	.6217774	.6548
3	.6054591	.6054591	.9748
4	.5928387	.5928387	.3729
2	.5906125	.5340130	.7269
4	.8106200	.6218329	.5547
5	.7640556	.6210445	.3963
7	.7453932	.6226511	.2863

A 12

STANDARDIZED CANONICAL DISCRIMINANT FUNCTION COEFFICIENTS

	FUNC 1	FUNC 2	FUNC 3
1	.05702	.17178	.13287
2	.14034	.13830	.40637
3	.04134	.22476	.04897
4	.19762	.00830	.18590
5	.21436	.01562	.41578
6	.12556	.00240	.27875
7	.10739	.06993	.07243
8	.13982	.01995	.17907
9	.11250	.18799	.03589
10	.12156	.24467	.15122
11	.34423	.11388	.13104
12	.17314	.03615	.16959
13	.04231	.10057	.30794
14	.19605	.01583	.16367
15	.11951	.13918	.07910
16	.26963	.36852	.29517
17	.07765	.45668	.15270
18	.08038	.12423	.09666
19	.18520	.09124	.17632
20	.24303	.01180	.13353
21	.11150	.07271	.06367
22	.02715	.20634	.01315
23	.08773	.16765	.16423
24	.19092	.06783	.08634
25	.09596	.17870	.13117
26	.24481	.30882	.09186
27	.12323	.16162	.03432

ROTATED STANDARDIZED DISCRIMINANT FUNCTION COEFFICIENTS

	FUNC 1	FUNC 2	FUNC 3
1	.37974*	-.03557	.05634
2	.27501*	-.03545	-.01191
3	.25864*	-.06101	-.05566
4	.24333*	-.04590	-.02450
5	.23868*	-.00426	.19101
6	.22259*	-.05864	.08402
7	.20091*	-.03326	.10268
8	.16692*	-.16500	.03789
9	.16498*	-.11192	.01290
10	.11353*	.09076	-.02547
11	-.08385	.47546*	.06212
12	.03235	.45987*	.28828
13	.13470*	.24763*	.13657
14	.08746*	.21377*	.03589
15	.00333	.19777*	.11272
16	.00944	.18882*	.07025
17	.08101	.16259*	.01514
18	.04735	.16278*	.13185
19		.10398*	.09283
20	-.00000	-.09322	.46227*
21	.00000	-.04519	.44737*
22	.00000	.22036	.25459*
23	.00000	.04263	.24455*
24	.00000	.12339	.22927*
25	.00000	.11692	.22123*
26	.00000	.00344	.17182*
27	.00000	.08593	.14717*

Anhang 13: Demographische Merkmale der Cluster

	Bildung						
	Vs.o.A.			Vs.m.A.		Hs.	
	Cluster	n(%)	n(%)	Rs.	Abi.		
							n(%)
Cluster 1	16(21)	36(47)	16(21)	1(1)	8(10)	77(100)	
	Cluster 2	6(9)	28(41)	14(21)	5(7)	15(22)	68(100)
	Cluster 3	4(6)	27(43)	21(33)	2(3)	9(14)	63(100)
	Cluster 4	9(11)	33(40)	17(21)	7(8)	17(21)	83(100)
		35(12)	124(43)	68(23)	15(5)	49(17)	291(100)
	Chi ² = 20,2		p < 0,1		df = 12		
	Vs.o.A.	Volksschule/ Hauptschule ohne Abschluß					
	Vs.m.A.	Volksschule/ Hauptschule mit Abschluß					
	Rs.	Realschule					
	Abi.	Abitur					
	Hs.	Abgeschlossenes Hochschulstudium					

	Beruf					
	Arb.			Ang.		N
	Cluster	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
Cluster 1	61(73)	23(27)	84(100)			
	Cluster 2	30(34)	58(66)	88(100)		
	Cluster 3	49(69)	22(31)	71(100)		
	Cluster 4	26(26)	74(74)	100(100)		
		166(48)	177(52)	343(100)		
	Chi ² = 59,1		p < 0,001		df = 3	

	Relativer Berufsstatus des Vaters					
	höher			gleich		niedr.
	Cluster	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
Cluster 1	8(38)	9(43)	4(19)	21(100)		
	Cluster 2	4(17)	11(48)	8(35)	23(100)	
	Cluster 3	10(42)	13(54)	1(4)	24(100)	
	Cluster 4	4(15)	11(42)	11(42)	26(100)	
		26(28)	44(47)	24(26)	94(100)	
	Chi ² = 13,6		p < 0,05		df = 6	

	Alter					
	30			30 - 40		40
	Cluster	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
Cluster 1	19(23)	19(23)	46(55)	84(100)		
	Cluster 2	37(42)	28(32)	23(26)	88(100)	
	Cluster 3	21(30)	14(20)	36(51)	71(100)	
	Cluster 4	33(33)	19(19)	48(48)	100(100)	
		110(32)	80(23)	153(45)	343(100)	
	Chi ² = 18,7		p < 0,01		df = 6	

Anhang 14: Korrelate der SAZ-Subskalen

A) Korrelate der Subskala "Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten"

1) Freund 1972, Frage 41b)

Verantwortung tragen

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

2) (Freund 1972, Frage 27)

Die Möglichkeit, Erlerntes und meine speziellen Fähigkeiten bei der Arbeit anzuwenden.

Wie wichtig ist Ihnen das?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

3) (Behrend 1978, Frage 108)

Müssen Sie in letzter Zeit eine für Ihre Ausbildung zu unqualifizierte Arbeit ausführen?

1	0	Ja
2	0	gelegentlich
3	0	nein

A 14

B) Korrelate der Subskala "Aufstiegsmöglichkeiten"

1) (Behrend 1978, Frage 117)

Der Arbeitgeber sollte bei jeder Anschaffung einer teuren Maschine das Einverständnis des Betriebsrates einholen.

- 1 0 Ja
- 2 0 im großen und ganzen ja
- 3 0 nur gelegentlich
- 4 0 nein, überhaupt nicht
- 5 0 weiß nicht

C) Korrelate der Subskala "Firmenbewertung"

1) (Freund 1972, Frage 20b)

Daß ich mir um meine Altersversorgung keine Sorge zu machen brauche.

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

2) (Freund 1972, Frage 21b)

Guter Kontakt zu meinen Kollegen.

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

3) (Freund 1972, Frage 32b)

Das sichere Gefühl, daß mein Einkommen auf lange Sicht hin gesichert ist.

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)	1	2	3	4	5	6	7	(Max)
	0	0	0	0	0	0	0	

A 14

4) (Behrend 1978, Frage 52)

Die Unternehmensleitung entläßt aus Rentabilitätsgründen häufig Mitarbeiter ohne deren persönliche Situation zu berücksichtigen.

- 1 0 Ja
- 2 0 selten
- 3 0 nein, nie

5) (Behrend 1978, Frage 53)

Die Unternehmensleitung erhält die Anstellung der Mitarbeiter auch in Krisenzeiten solange wie möglich aufrecht.

- 1 0 Ja, auf jeden Fall
- 2 0 nicht immer
- 3 0 nein, auf keinen Fall

D) Korrelate der Subskala "Führungsstil"

1) (Behrend 1978, Frage 99)

Welche Wirkung haben die Anweisungen Ihres Vorgesetzten auf den Arbeitsablauf?

- 1 0 Fördernde Wirkung
- 2 0 keine Wirkung
- 3 0 behindernde Wirkung
- 4 0 weiß nicht

2) (Behrend 1978, Frage 104a)

Besteht bei Ihnen eine Kontrolle der Arbeitszeit?

- 1 0 Ja
- 2 0 nein

3) (Behrend 1978, Frage

Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten
schikaniert, wenn Sie einen Fehler
gemacht haben?

- 1 0 Ja
2 0 teils/teils
3 0 nein

E) Korrelate der Subskala "Respektierung und
Mitbestimmung"

1) (Freund 1972, Frage 29b)

Erfolgreiche Teamarbeit.

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)							(Max)
	1	2	3	4	5	6	7
	0	0	0	0	0	0	0

2) (Freund 1972, Frage 36b)

Die Möglichkeit, an der Festsetzung von
Zielen und Methoden teilzunehmen.

Wie stark gibt es das bei Ihrer Arbeit?

(Min)							(Max)
	1	2	3	4	5	6	7
	0	0	0	0	0	0	0

3) (Behrend 1978, Frage 44)

Haben Sie den Eindruck, daß Ihr Betriebs-
rat Ihre Interessen im ausreichenden Maße
vertritt?

- 1 0 Ja
2 0 nicht immer
3 0 nein

A 14

4) (Behrend 1978, Frage 96)

Wieviel Vertrauen hat Ihr Vorgesetzter
darin, daß Sie Ihre Aufgaben selbständig
und richtig erledigen können?

- 1 0 vertraut mir ganz
- 2 0 vertraut mir nur bei bestimmten Aufgaben
- 3 0 vertraut mir wenig
- 4 0 vertraut mir nie

F) Korrelate der Subskala "Belastung und Arbeitsstreß"

1) (Behrend 1978, Frage 91)

Kommt es häufig vor, daß Sie zu Beginn der Arbeit
noch nicht wissen, wie Sie es schaffen sollen?

- 1 0 Ja, oft
- 2 0 selten
- 3 0 nein, nie

2) (Oelfen/Rose 1973, Frage 86)

Was würden Sie sagen: Ist Ihre Arbeit

- 1 0 sehr monoton
- 2 0 für Sie richtig
- 3 0 sehr schwierig

G) Korrelate der Subskala "Bezahlung"

1) (Behrend 1978, Frage 74)

Ist Ihr Arbeitsplatz besonders dreckig, laut
oder sonst äußerlich unangenehm?

- 1 0 meistens ja
- 2 0 meistens nein
- 3 0 nein, nie

A 14

- 2) (Engelhardt 1973, Frage
In wieviel Klassen unterrichten Sie
im Durchschnitt pro Woche?
0 0 Anzahl

H) Korrelate der Subskala "Resignation"

- (Behrend 1978, Frage 83a)
Unterliegt Ihre Arbeit einem ganz
bestimmten Arbeitsrhythmus/-takt?
1 0 Ja
2 0 nein

I) Korrelate der Subskala "Wechselbereitschaft"

- 1) (Behrend 1978, Frage 94)
Haben Sie den Eindruck, daß Ihre Arbeit
immer nur ein Stückwerk bleibt?
1 0 Ja, immer
2 0 oft
3 0 selten
4 0 nein, nie
- 2) (Behrend 1978, Frage 109)
Wenn in Ihrem Betrieb rationalisiert wird,
wie verändern sich danach die Anforderungen
an die Beschäftigten?
1 0 bleiben gleich
2 0 steigen an
3 0 fallen ab

114

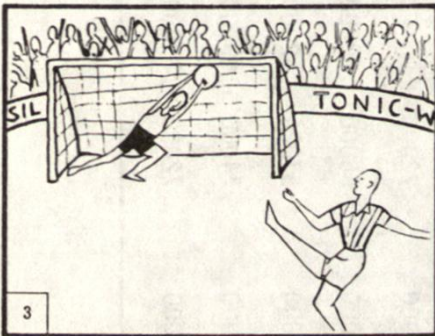
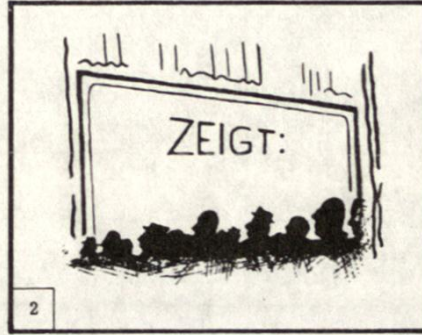
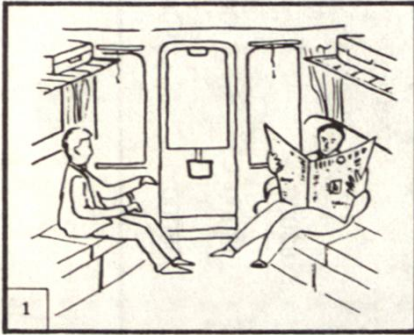
--	--

430

[illegible][illegible][illegible]

11

A 15



Anhang 16: Inputmatrix der absoluten Distanzen zwischen den SAZ-Subskalen in der Eichstichprobe

	Wechselbereitschaft	Resignation	Fähigkeiten	Streß	Firma	Mitbestimmung	Führung	Aufstieg
Resignation	.69000							
Fähigkeiten	.66000	.64000						
Streß	.81000	.74000	.78000					
Firma	.54000	.82000	.58000	.72000				
Mitbestimmung	.77000	.69000	.72000	.66000	.69000			
Führung	.67000	.80000	.75000	.57000	.52000	.68000		
Aufstieg	.85000	.83000	.61000	.74000	.63000	.78000	.77000	
Bezahlung	.69000	.91000	.75000	.72000	.73000	.88000	.69000	.71000

A 16: Schlußkonfiguration der Minissa-Analyse (ROSKAM/LINGOES 1975) der absoluten Distanzen zwischen den SAZ-Subskalen in der Eichstichprobe

Subskalen	Dimensionen			Streß D = .059 Hard-SQUEEZE 58 Iterationen
	1	2	3	
Wechselbereitschaft	.0658	-.3656	-.8678	
Resignation	-1.2587	-.1770	-.0348	
Fähigkeiten	-.3092	-.7526	.1626	
Streß	.1759	.8817	.3541	
Firma	.2401	-.3798	-.2276	
Mitbestimmung	-.7598	.7105	.1186	
Führung	.2503	.5880	-.4091	
Aufstieg	.2232	-.5141	.8634	
Bezahlung	1.3724	.0088	.0406	
Durchschnitt:	.0000	-.0000	.0000	
Sigma:	.6949	.5546	.4578	

A 16: Distanzen der Schlußkonfigurationen

	Wechselbereitschaft	Resignation	Fähigkeiten	Streß	Firma	Mitbestimmung	Führung	Aufstieg
Resignation	1.5760							
Fähigkeiten	1.1627	1.1277						
Streß	1.7496	1.8248	1.7155					
Firma	.6636	1.5246	.7700	1.3906				
Mitbestimmung	1.6771	1.0295	1.5315	.9800	1.5193			
Führung	1.0742	1.7326	1.5610	.8211	.9847	1.1461		
Aufstieg	1.7446	1.7653	.9119	1.4865	1.0993	1.7379	1.6836	
Bezahlung	1.6347	2.6387	1.8499	1.5138	1.2268	2.2460	1.3404	1.5070

Anhang 17: Mittelwerte des SAZ-Profiles für die Patientinnen einer Kurklinik der BVA und die Kontrollstichprobe weiblicher Angestellter

SAZ-Subskalen	Bez	Auf	Fuehr	Mit	Fir	Stress	Faeh	Resi	Wech	IAA
\bar{x} Patientinnen(n=114)	9.64	12.60	9.67	10.00	9.39	12.23	16.62	13.94	10.26	6.92
\bar{x} Kontrollstichprobe	10.11	11.76	9.48	9.42	9.70	11.10	15.62	12.73	9.82	7.17
δ Standardabweichung Patientinnen	2.92	3.42	3.12	3.33	2.56	3.57	4.04	3.94	3.31	2.05
δ Standardabweichung Kontrollstichprobe	3.61	3.94	3.34	3.84	3.19	4.50	4.79	4.52	3.74	2.13
T-Wert ¹	-1.27	2.10 ²	0.57	1.49	-0.98	2.50 ²	2.04 ²	2.61 ²	1.22	-1.12

1 T-Test für unabhängige Stichproben. Die Homogenität der Varianzen wurde geprüft und der entsprechende T-Test verwendet (vgl. Nie et al. 1975)

2 $p \leq 0.05$

Anhang 18: Mittelwerte in den SAZ-Subskalen differenziert nach der Typologie der Wahrnehmung der Arbeitssituation

SAZ-Subskalen \bar{x}		Bez	Auf	Fuehr	Mit	Fir	Stress	faeh	Resi	Wech	IAA
Typologie der Wahrneh- mung der Arbeits- situation	Komplexität										
	objektiv										
	subjektiv										
	1 mittelhoch gering	10.36	11.00	10.55	10.00	8.27	14.18	14.18	13.36	9.73	5.91
	2 hoch mittelhoch	9.68	11.89	10.63	10.58	8.74	12.37	17.21	15.42	10.89	7.26
	3 mittel mittelhoch	9.72	12.25	11.14	9.78	10.22	13.06	17.78	11.81	11.50	7.75
	4 gering mittelhoch	11.26	12.37	11.21	9.32	11.37	12.21	15.89	12.05	12.00	7.74
	5 gering gering	7.33	10.44	9.89	8.78	9.22	13.33	12.56	9.33	8.67	5.67
	F-Wert ¹	2.18	0.91	0.65	0.68	2.79 ²	0.85	3.67 ²	5.72 ²	2.64 ²	3.85 ²

1 F-Wert der Eindimensionalen Varianzanalyse(Programm"Breakdown"des SPSS,vgl.Nie et al.1975)

2 $p \leq 0,05$

V Literaturverzeichnis

ADAMS, J.S. (1963):

Toward an understanding of inequity.

In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 67, 1963, S. 422

ADAMS, J.S. (1965):

Inequity in social exchange.

In: Berkowitz, L. (Ed.): Advances in experimental social psychology.

Vol. 2. Academic Press, New York/London, S. 267-299

ADORNO, T.W. et al. (1950):

The authoritarian personality.

Harper, New York

AEBLI, H. (1980):

Denken, das Ordnen des Tuns.

Klett-Cotta, Stuttgart

AJZEN, I., FISHBEIN, M. (1975):

A bayesian analysis of attribution process.

In: Psychol. Bull. 82, 1975, S. 261-277

AJZEN, I., FISHBEIN, M. (1977):

Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research.

In: Psychol. Bull., 84, 1977, S. 888-918

ALBERS, H.J. (1977):

Zufriedenheit in Arbeit und Ausbildung: Die individuelle Einstellung zum Beruf und zur Ausbildungssituation.

Spee-Verlag, Trier

ALBERT, H. (1969):

Traktat über die kritische Vernunft.

2. Auflg., Tübingen

ALDERFER, C.P. (1969):

Job enlargement and the organizational context.

In: Personnel Psychol., 22, 1969, S. 418-426

ALLERBECK, K. (1978):

Messniveau, Analyseverfahren und das Problem der strittigen Intervallskalen.

In: Zeitschrift für Soziologie, 1978

ALLPORT, G.W. (1935):

Attitudes.

In: Murchinson, C. (Ed.): A Handbook of social psychology, Vol. 2 Clark University Press, Worchester Mass., S.798-844

ALLPORT, G.W. (1970):

Die Natur des Vorurteils.

Kiepenheuer & Witsch, Köln

ANDREWS, F.M., WITHEY, S.B. (1974):
Developing measures of perceived life quality.
In: Soc. Indicators Research, 1, 1974, S. 1-26

ANDREWS, F.M., WITHEY, S.B. (1976):
Social indicators of well-being in America: The development and measurement of perceptual indicators.
Plenum, New York

ADRISANI, P.J. et al. (1976):
Internal-external control as contributor to and outcome of work experience.
In: J. of App. Psychol., 61, 1976, No. 2, S. 156-165

ANGER, H. (1955 a):
Zur Kritik der Testpsychologie.
In: Informationen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen, 6, Nr. 8, Frankfurt 1955

ANGER, H. (1955 b):
Der Test.
In: Mitteilungen und Nachrichten der Hochschule für internationale pädagogische Forschung und der Gesellschaft für pädagogische Forschung und pädagogische Studien, Heft 3, Frankfurt 1955

ANGER, H. (1960):
Probleme der Deutschen Universität: Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten.
I.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen

ANGER, H. (1962):
Theoriebildung und Modelldenken in der Kleingruppenforschung.
In: KZfSS, 14, 1962, No.1, S. 4-18

ANGER, H. (1965):
Sozialpsychologie.
In: Beckerath, E. u.a. (Hg.): Hd.-Wörterb. d. Sozialwiss., Göttingen, S. 636-649

ANGER, H. (1966):
Kleingruppenforschung heute.
In: Lüschen, G. (Hg.), Kleingruppenforschung und Gruppe im Sport. Sonderheft 10 der KZfSS, 1966, S. 15-43

ANGER, H. (1969):
Befragung und Erhebung.
In: Graumann, C. (Hg.): Hdb. d. Psychol., Bd. 7, 1. Halbbd., Göttingen, S. 567-618

ANGER, H. (1970):
Entstehung und Wandel sozialer Einstellungen.
In: Haseloff, O.W. (Hg.): Struktur und Dynamik menschlichen Verhaltens. Kohlhammer, Stuttgart

ANGER, H. (1979):

Die historische Entwicklung der Sozialpsychologie.

In: Heigl-Evers, A. (Hg.): Die Psychologie des 20. Jahrhunderts:

Bd. VIII: Lewin und die Folgen, Zürich, S. 29-50

ANGER, H. u.a. (1971):

Wort-Bild-Test, WBT 10.

Beltz, Weinheim

ANGER, H., NACHREINER, F. (1975):

Gruppenverhalten im Betrieb.

In: Grochla, E., Wittmann, W. (Hg.): Hd.-Wörterbuch d. Betriebswirtschaft, 4. Auflg., Stuttgart

ARGYRIS, CH. (1965):

Personality and organization.

2. Auflg., New York

ARGYRIS, CH. (1976):

Problems and new directions for industrial Psychology.

In: Dunnette, M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally, Chicago, S. 151-184

ASCH, S.E. (1946):

Forming impressions of personality.

In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 41, 1946, S. 258-290

ASCH, S.E. (1956):

Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimous majority.

In: Psychol. Monogr., 70, 1956, No. 9

ASHLEY, W.R., HARPER, R.S., RUNYON, D.L. (1951):

The perceived size of coins in normal and hypnotically induced economic states.

In: Am. J. of Psychol., 54, 1951, S. 564-572

ATKINSON, J.W. (1957):

Motivational determinants of risk-taking behavior.

In: Psychol. Rev., 64, 1957, S. 359-372

ATKINSON, J.W. (Ed.) (1958):

Motives in fantasy, action and society.

Van Nostrand, Princeton

ATKINSON, J.W. (1964):

An introduction to motivation.

New York

AUSTIN, W., HATFIELD, E. (1980):

Equity-Theorie, Macht und soziale Gerechtigkeit.

In: Mikula, G. (Hg.): Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Huber, Bern
u.a.

- BABBAGE, CH. (1832):
On the economy of machinery and manufactures.
London
- BAHRDT, H.P. (1968):
Wurzeln und Widersprüche der Einstellung zur Arbeit in Industriegesellschaften
In: Zbinden, H. (Hg.): Von der Arbeit, Hannover
- BAIRD, L.S. (1976):
Relationship of performance to satisfaction in stimulating and nonstimulating jobs.
In: J. of App. Psychol., 61, 1976, No. 6, S. 721-727
- BALES, R.F. (1958):
Task roles and social roles in problem solving groups.
In: Maccoby, E. et al. (Eds.): Readings in social psychology. 3. Aufl., Holt, New York
- BANDURA, A. (1979, orig. 1977):
Sozial-kognitive Lerntheorie.
Klett-Cotta, Stuttgart
- BANNISTER, D., FRANSELLA, F. (1981, orig. 1971):
Der Mensch als Forscher.
Aschendorff, Münster
- BARGEL, T., SANDBERGER, J.U. (1979):
Internationaler Vergleich von subjektiven Indikatoren am Beispiel von Vorstellungen zur Gesellschaftsstruktur und zu Aspekten der politischen Kultur.
Ref. geh. auf dem 19. Dt. Soziologentag in Berlin 1979
- BARNARD, CH.I. (1938):
The functions of the executive.
Cambridge, Mass.
- BARRETT, G. (1972):
"Introduction": Symposium "Research models of the future for industrial and organizational psychology".
In: Personnel Psychol., 26, 1972, S. 1-17
- BARTH, R. (1976):
An empirical examination of several job attraction and job satisfaction measures.
In: Int. Rev. App. Psychol., 25, 1976, No. 1, S.53-69
- BARTHOLOMAI, R.CH. (1974):
Das Social Movement in den USA - Eine kritische Würdigung.
In: Lührs, G. (Hg.): Beiträge zur Theoriediskussion II, Dietz Nachf., Berlin/Bonn

BARTÖLKE, K. (1975):

The importance of membership in top, middle and bottom groups in selected plants in the German Federal Republic.

In: Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Gesamthochschule Wuppertal, Nr. 6

BARTON, R.F. (1930):

The half way sun.

Brewer and Warren, New York

BAUER, F. (1984):

Datenanalyse mit SPSS.

Springer, Berlin u.a.

BECKERATH, P.G.v., SAUERMAN, P., WISWEDE, G. (Hg.) (1981):

Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie.

Enke, Stuttgart

BECKMANN, B. (1976):

In Beruf und Freizeit realisierte Interessen als Determinanten von Zufriedenheit.

Unveröffentlichte Diplomarbeit, Köln

BEER, M. (1968):

Needs and need satisfaction among clerical workers in complex and routine jobs.

In: Personnel Psychol., 21, 1968, S. 209-222

BEHREND, U. (1978):

Die Auswirkungen verschiedener Unternehmungs-Organisationskonzeptionen auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Unveröffentlichte Diplomarbeit, Köln

BEM, D.J. (1965):

An experimental analysis of self-persuasion.

In: J. of Exp. Soc. Psychol., 1, 1965, S. 199-218

BEM, D.J. (1966):

Inducing belief in false confessions.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 3, 1966, S. 707-710

BEM, D.J. (1968):

Attitudes as self-descriptions: Another look at the attitude-behavior link.

In: Greenwald, A.G., Brock, T.C., Ostrom, T.M. (Eds.): Psychological foundations of attitudes. Academic Press, New York

BEM, D.J. (1972):

Self-perception theory

In: Berkowitz, L. (Ed.): Advances in experimental social psychology. Vol. 6. Academic Press, New York

BENNINGHAUS, H. (1976):

Ergebnisse und Perspektiven der Einstellungs-Verhaltens-Forschung.

Hain, Meisenheim

BENNINGHAUS, H. (1978):

"Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit". Reaktionen von Industriearbeitern auf Merkmale ihrer Tätigkeit.

In: KzfSS, 30, 1978, S. 514-547

BERGER, H. (1974):

Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit: Eine Kritik an Interview und Einstellungsmessung in der Sozialforschung.

Suhrkamp, Frankfurt a.M.

BERNREUTER, R.G.(1933):

The theory and construction of the personality inventory.

J. of Soc. Psychol., 4, 1933, S. 387-405

BEUTEL, P. u.a. (1978):

SPSS 7: Statistik-Programm-System für die Sozialwissenschaften, nach Nie et al., Fischer, Stuttgart

BIRNBAUM, A. (1968):

Some latent trait models and their use in inferring an examinee's ability.

In: Lord, F.M., Novick, M.R. (Eds.): Statistical theories of mental test scores, Addisison-Wesley, Reading, Mass.

BLAUNER, R. (1964):

Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry. Chicago.

BLOOD, M.R., HULIN, CH.L. (1967):

Alienation, enviromental characteristics, and worker responses.

In: J. of App. Psychol., 51, 1967, No. 3, S. 284-290

BOCKMAN, V.M. (1971):

The Herzberg controversy.

In: Personnel Psychol., 24, 1971, S. 155-189

BÖLTKEN, F., JAGODZINSKY, W. (1982):

Insecure value orientations in an enviroment of insecurity: Post-materialism in the European Community.

Unveröffentlichtes Manuskript, 1970-1980, Köln

BÖLTKEN, F., JAGODZINSKY, W. (1983):

Sekundäranalyse von Umfragedaten aus dem Zentralarchiv - Postmaterialismus in der Krise.

In: Zentralarchiv für empirische Sozialforschung, Universität, Information Nr. 12, Mai 1983, S. 11-20

BOHLE, H.H. (1981):

Zur Anwendbarkeit "Sozialer Indikatoren" bei der Analyse der "Konstitution sozialer Probleme".

In: Matthes, J. (Hg.): Lebenswelt und soziale Probleme: Verhandlungen d. 20. Dt. Soziologentages zu Bremen 1980, Campus, Frankfurt/New York 1981, S. 198-209

BORNEMANN, E. (1981):

Bestrebungen um die Humanisierung der Arbeitswelt.

In: Stoll, F. (Hg.): Die Psychologie des 20. Jahrhunderts: Anwendungen im Berufsleben, Bd. XIII, Kindler, Zürich

BORTZ, J. (1984):

Lehrbuch der empirischen Forschung.

Springer, Berlin u.a.

BRADLEY, G.W. (1978):

Self-serving biases in the attribution process: A reexamination of the fact or fiction question.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 36, 1978, S. 56-71

BRAUN, S., FUHRMANN, J. (1970):

Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industriegesellschaften.

Neuwied

BRAYFIELD, A.H., CROCKETT, W. (1955):

Employee attitudes and employee performance.

In: Psychol. Bull., 52, 1955, S. 396-424

BRIEF, A.P., ALDAG, R.J. (1975):

Employee reactions to job characteristics: A constructive replication.

In: J. of App. Psychol., 60, 1975, No. 2, S. 182-186

BRIGHT, J.R. (1959):

Automation and management.

Boston

BROTHUN, M. (1977):

Bedeutung der Berufstätigkeit von Frauen. Konfliktmanagement in komplexen Rollenkonfigurationen.

Westdeutscher Verlag, Opladen

BROWN, D.R. (1953):

Stimulus-similarity and the anchoring of subjective scales.

In: Am. J. of Psychol., 66, 1953, S. 199-214

BROWN, J.M., BERRIEN, F.K., RUSSEL, D.L. (1966):

Applied Psychology.

New York

BROWN, R. (1973):

Sources of objectives in work and employment.

In: Child, J. (Ed.), Man and organization.

Allen & Unwin, London

BROWN, R.W., LENNEBERG, E.H. (1954):

A study in language and cognition.

In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 49, 1954, S. 454-462

- BROWN, R., KIRBY, J.M., TAYLOR, K.F. (1964):
The employment of married women and the supervisory role.
In: Brit. J. of Ind. Rel. 2, 1964, S. 23-41
- BRUGGEMANN, A. (1974):
Zur Unterscheidung verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit".
In: Arbeit und Leistung, 28, 1974, No. 11, S. 281-284
- BRUGGEMANN, A. (1975):
Messung der Arbeitszufriedenheit. Die wissenschaftliche Übertragung
eines umgangssprachlichen Begriffs.
In: Psychologie heute, 1975, No. 8, S. 47-51
- BRUGGEMANN, A. u.a. (1975):
Arbeitszufriedenheit.
Huber, Bern (u.a.)
- BRUGGEMANN, A. (1976):
Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufrieden-
heit.
In: Z.f.Arb.wiss., 30, 1976, S. 71-74
- BRUNER, J.S., GOODMAN, C.C., (1947):
Value and need as organizing factors in perception.
In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 42, 1947, S. 33-44
- BRUNER, J.S., POSTMAN, L. (1947):
Tension and tension release as organizing factors in perception.
In: J. of Soc. Psychol., 15, 1947, S. 300-308
- BRUNER, J.S., POSTMAN, L. (1948):
Symbolic value as an organizing factor in perception.
In: J. of Soc. Psychol., 27, 1948, S. 203-208
- BRUNER, J.S., POSTMAN, L. (1951):
An approach to social perception.
In: Dennis, W., Lippitt, R. (Ed.), Current trends in Social Psychol.
University of Pittsburg Press, S. 71-118
- BRUNER, J.S., TAGIURI, R. (1954):
The perception of people.
In: Lindzey, G. (Ed.): Handbook of social psychology. Addison Wesley,
Cambridge, Mass.
- BRUNSWIK, E. (1956):
Perception and the representative design of psychological experiments.
Univers. California Press
- BULLOCK, R.P. (1953):
Position, function and job satisfaction in the social system of a modern
hospital.
In: Nursing Research, 2, 1953, No.1

BUNGARD, W. (1979):

Methodische Probleme der Befragung älterer Menschen.

In: Z. f. angewandte und experimentelle Psychologie, 26 (2), 1979, S. 211-237

BUNGARD, W. (1980 a):

Sozialpsychologische Forschung im Labor: Ergebnisse, Konzeptionalisierung und Konsequenzen der sogenannten Artefaktforschung.

Habilitationsschrift, Köln

BUNGARD, W. (Hg.) (1980 b):

Die "gute" Versuchsperson denkt nicht.

Urban & Schwarzenberg, München (u.a.)

BUNGARD, W., FISCHER, L. (1983):

Die Leistungsbeurteilung von Vorgesetzten gegenüber älteren Mitarbeitern als Vorurteilsproblem.

Z. f. Gerontologie, 16, 1983, S. 222-227

BUNGARD, W., LÜCK, H.E. (1974):

Forschungsartefakte und nichtreaktive Meßverfahren.

Teubner, Stuttgart

BUNZ, A.R., JANSEN, R., SCHACHT, K. (1974):

Qualität des Arbeitslebens: Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen.

Hrsg. Bundesminister f. Arbeit u. Sozialforschung, Bonn

BURISCH, W. (1968):

Industrie- und Betriebssoziologie.

Götschen/de Gruyter, Berlin

CALDER, B.J., STAW, B.M. (1975):

The interaction of intrinsic and extrinsic motivation: Some methodological notes.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 31, 1975, S. 76-80

CAMPBELL, A., CONVERSE, P.E., RODGERS, W. (1976):

The quality of american life: Perceptions, evaluations and satisfactions.

Russel Sage Foundation, New York

CAMPBELL, I.P. et al. (1970):

Managerial behavior, performance and effectiveness.

New York

CAMPBELL, A. et al. (1976):

The experience of work.

In: Campbell, A. et al.: The quality of American life, New York

CANTRIL, H. (1948):

The nature of social perception.

Trans. N.Y. Acad. Sci., 10 (Series II), S. 142-153

- CAPLAN, G. (1975):
Über Mental-Health-Beratung.
In: Bennis, W.G. et al. (Hg.): Änderung des Sozialverhaltens, Stuttgart
- CAPLAN, R.D. et al. (1982):
Arbeit und Gesundheit.
Huber, Bern
- CATTELL, R.B. (1944):
Psychological measurement: normative, ipsative, interactive.
In: Psychol. Rev., 51, 1944, S. 292-303
- CATTELL, R. (1957):
Personality and motivation structure and measurement.
Yonkers-on Hudson, New York
- CENTERS, R., BUGENTAL, D.E. (1966):
Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population.
In: J. of App. Psychol., 50, 1966, No.3, S. 193-197
- CHMIELEWICZ, K. (1979):
Forschungskonzeption der Wirtschaftswissenschaft.
2. Aufl., Stuttgart
- COCH, L., FRENCH, J.R.P. jr. (1948):
Overcoming resistance to change
In: Hum. Relat., 1, 1948, S. 512-532
- COERS, J., THOM, N. (1981):
Organisationsentwicklung.
In: Beckerath, P.G. v., Sauermann, P., Wiswede, G. (Hg.), Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie. Enke, Stuttgart
- CONNOLLY, T. (1976):
Some conceptual and methodological issues in expectancy models of work performance motivation.
In: Acad. Manag. Rev., 1, 1976, No. 4, S.37-47
- COOK, T.D. et al. (1970):
Demand characteristics and three conceptions of the frequently deceived subject.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 14, 1970, S.185-194
- COOMBS, C.H., DAWES, R.M., TVERSKY, A. (1975):
Mathematische Psychologie.
Beltz, Weinheim und Basel
- COSTELLO, T.W., ZALKIND, S.S. (1963):
Psychology of administration: A research orientation.
Englewood Cliffs
- COVINGTON, M.V., BEERY, R.G. (1976):
Self worth and school learning.
Holt, Rinehart & Winston, New York

COVNER, B.J. (1950):
Management factor for affecting absenteeism
In: Harvard Business Review, 28, 1950, S. 42-48

COXON, A.P.M. (1982)
The user's guide to multidimensional scaling.
Heinemann Educational Books, London

CRITES, J.O. (1969):
Vocational psychology.
Mc Graw-Hill, New York

CRONBACH, L.J. (1951):
Coefficient alpha and the internal structure of tests.
In: Psychometrika, 16, 1951, S. 297-333

CRONBACH, L.J. (1958):
Proposals leading to analytic treatment of social perception scores.
In: Tagiuri, R., Petrullo, L.(Eds.), Person perception and interpersonal
behavior. Stanford Univers. Press, S. 353-380

CRONBACH, L.J., MEEHL, P.E. (1955):
Construct validity in psychological tests.
In: Psychol. Bull., 52, 1955, No. 4, S. 281-302

DAHRENDORF, R. (1967):
Industrie- und Betriebssoziologie.
de Gruyter, Berlin

DANIEL, W.W. (1969):
Industrial behaviour and orientation to work - A critique.
In: J. Managem. Stud., 6, 1969, S. 366-375

DANIEL, W.W. (1971):
Productivity bargaining and orientation to work - A rejoinder to Gold-
thorpe.
In: J. Managem. Stud., 8, 1971, No. 3, S. 329-335

DANIEL, W.W. (1973):
Understanding employee behaviour in its context: Illustrations from
productivity bargaining.
In: Child, J. (Hg.): Man and organisation, London 1973

DAVIS, L.E., CHERNS, A.B. (1975):
The quality of working life.
Bd. 1 New York

DAWIS, R.V., ENGLAND, G.E., LOFQUIST L.H. (1968):
A theory of work adjustment: A revision.
Minneapolis (Univ. of Minnesota, Industrial Relations Center),
Bulletin 47

- DEBLER, W.F. (1984):
Attributionsforschung. Kritik und kognitiv funktionale Reformulierung.
A.V.M., Salzburg
- DECI, E.L. (1972 a):
Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement and inequity.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 22, 1972, S.113-120
- DECI, E.L. (1972 b):
Effects on contingent and non-contingent rewards and controls on intrinsic motivation:
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 8, 1972, S. 217-229
- DeMAN, H. (1927):
Der Kampf um die Arbeitsfreude.
Diederichs, Jena
- DEUTSCH, M. (1976):
Theorizing in social psychology.
In: J. Personal. Soc. Psychol. Bulletin, 2, 1976, S. 134-141
- DIETERICH, R. (1973):
Psychodiagnostik.
Reinhardt, München/Basel
- DITTRICH, J.E., CARRELL, M.R. (1979):
Organizational equity perceptions, employee job satisfaction, and departmental absence and turnover rates.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 24, 1979, S. 29-40
- DIXON, et al. (1979):
BMDP statistical software.
Univer. Calif. Press, Berkely u.a.
- DOMSCH, M. (1980):
Mitarbeiterbefragungen.
In: Interview und Analyse, 1980, No. 10/11, S. 419-427
- DOUBRAWA, R. (1976):
Unveröffentlichtes Manuskript einer Untersuchung an weiblichen Angestellten in einer Kurklinik der BfA.
Bad Steben
- DREITZEL, H.P. (1972):
Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Vorstudien zu einer Pathologie des Rollenverhaltens.
2. Aufl., Enke, Stuttgart
- DUBIN, R. (1976):
Handbook of work, organization, and society.
Rand McNally, Chicago.

DUBIN, R. (1976 a):

Indicators of the responsiveness of employment systems to workers' needs and values.

In: Biderman, A.D. et al. (Eds.): Measuring work quality for social reporting, New York

DUBIN, R. (1976 b):

Theory building in applied areas.

In: Dunnette, M.D. (Ed.): Handbook of industrial and organizational psychology, Chapt. 1, Chicago

DUCK, S.W. (1973):

Personal relationships and personal constructs.

J. Wiley & Sons, New York

DÜRSCHIED, H., FISCHER, L. (1982):

Zur Analyse kognitiver Strategien der Identitätsbehauptung bei Bewohnern einer Altenklinik unter Verwendung des REP-Test von G.A. Kelley.

In: Z. f. Gerontologie, 14, 1981, S. 508-516

EASTERLIN, R.A. (1974):

Does economic growth improve the human lot?

In: David, P.A., Reder, M.W. (Eds.): Nations and households in economic growth. Essays in honor of Moses Abramovitz, Academic Press, New York

ECKART, Chr. u.a. (1979):

Frauenarbeit in Familie und Fabrik.

Campus, Frankfurt a. M.

ECKES, T., ROSSBACH, H. (1980):

Clusteranalyse.

Kohlhammer, Stuttgart

EDWARDS, W. (1954):

The theory of decision-making.

In: Psychol. Bull., 51, 1954, S. 380-417

EISER, J.R., STROEBE, W. (1972):

Categorization and social judgement.

Academic Press, London

EKEHAMMER, B. (1974):

Interactionism in personality from a historical perspective.

In: Psychol. Bull., 81, 1974, S. 1026-1048

ENDLER, N.S. (1976):

Grand illusions: Traits or interactions?

In: Canadian Psychol. Rev., 17, 1976, S. 174-181

ENGELHARDT, G.v. (1972):

Aspekte der Arbeitszufriedenheit von Lehrern verschiedener Schultypen.

Unveröffentlichte Diplomarbeit, Köln

- ENGELHARDT, G.v., LÜCK, H.E. (1973):
Aspekte der Arbeitszufriedenheit von Lehrern verschiedener schulischer Bereiche.
In: Psychol. in Erziehung u. Unterricht, 20, 1973, S. 113-117
- ERBSLÖH, E. (1973):
Interview.
Teubner, Stuttgart
- ERNST, G., SCHMIDT, K.H. (1981):
Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von unterschiedlichen Arbeitsstrukturen.
In: Kleinbeck, U., Ernst, G. (Hg.): Zur Psychologie der Arbeitsstrukturierung, Campus, Frankfurt u.a.
- ESSER, H. (1974):
Der Befragte.
In: Koolwijk, I.v., Wieken-Mayser M. (Hg.): Techniken der empirischen Sozialforschung. Bd. 4. Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, S. 107-145
- ESSER, H. (1975):
Soziale Regelmäßigkeiten des Befragtenverhaltens.
Meisenheim
- ESSER, H. (1977):
Response-Set - Methodische Problematik und soziologische Interpretation.
In: KZfSS, 6, 1977, No. 3, S. 253-263
- ESSER, H. (1984):
Determinanten des Interviewer- und Befragtenverhaltens: Probleme der theoretischen Erklärung und empirischen Untersuchung von Intervieweffekten.
In: Mayer, K.U., Schmidt, P. (Hg.), Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. Beiträge zu methodischen Problemen des Allbus 1980. Campus, Frankfurt
- ESSER, H., KLENOVITS, K., ZEHNPFENNIG, H. (1977):
Wissenschaftstheorie 1: Grundlagen und analytische Wissenschaftstheorie.
Teubner, Stuttgart
- ESSER, H., KLENOVITS, K., ZEHNPFENNIG, H. (1977):
Wissenschaftstheorie 2: Funktionsanalyse und hermeneutisch-dialektische Ansätze.
Teubner, Stuttgart
- ETZIONI, A. (1978):
Soziologie der Organisationen.
5. Auflg., Juventa, München
- EULER, H.P. (1973):
Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb.
Studien zur Sozialwissenschaft, Bd. 6.
Bertelsmann, Gütersloh

EULER, H.P. (1977):

Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen: Analyse der technischen und sozialen Ursachen.
Westdeutscher Verlag, Opladen

FARR, J.L., VANCE, R.J., McINTYRE, R.M. (1977):

Further examinations of the relationship between reward contingency and intrinsic motivation.
In: Org. Beh. a. Hum. Perform., 20, 1977, S. 31-53

FEATHER, N.T. (1967):

Valence of outcome and expectation of success in relation to task difficulty and perceived locus of control.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 7, 1967, S. 372-386

FEGER, H. (1974):

Die Erfassung individueller Einstellungsstrukturen.
Z. f. Sozialpsychol., 5, 1974, S. 242-254

FELLMANN, U. (1980):

Zur Differenzierung qualitativ unterschiedlicher Formen der Arbeitszufriedenheit.
Lizentiatsarbeit, ETH Zürich

FERBER, CH.v. (1959):

Arbeitsfreude: Wirklichkeit und Ideologie.
Stuttgart

FESTINGER, L. (1954):

A theory of social comparison processes.
In: Hum. Relat., 7, 1954, S. 117-140

FESTINGER, L. (1957):

A theory of cognitive dissonance.
Harper & Row, New York

FILLENBAUM, S. (1966):

Prior information and subsequent experimental performance: The "faithful" subject.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 4, 1966, S. 332-337

FISCHER, C.D. (1978):

The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation.
In: Org. Beh. a. Hum. Perform., 21, 1978, S. 273-288

FISCHER, G.H. (1974):

Einführung in die Theorie psychologischer Tests.
Huber, Bern

FISCHER, L. (1970):

Dimensionen und Determinanten der Arbeitszufriedenheit. Ein Versuch der Entwicklung einer allgemeinen deutschen Job Satisfaction Skala. Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln

FISCHER, L. (1981 a):

Behinderte Arbeitnehmer.

In: Beckerath, P.G.v. u.a. (Hg.): 1981

FISCHER, L. (1981 b):

Jüngere/ältere Arbeitnehmer.

In: Beckerath, P.G.v. u.a. (Hg.): 1981

FISCHER, L. (1981 c):

Weibliche Arbeitnehmer.

In: Beckerath, P.G.v. u.a. (Hg.): 1981

FISCHER, L., LÜCK, H.E. (1972):

Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ).

In: Psychol. u. Praxis, 16, 1972, S. 64-76

FISCHER, W. (1977):

Gewinn- und Leistungsorientierung in sozialhistorischer Perspektive.

In: Hartfiel, G. (Hg.): Das Leistungsprinzip, Opladen

FISHBEIN, M. (1967):

Attitude and the prediction of behavior.

In: Fishbein, M. (Ed.): Readings in attitude theory and measurement, Wiley & Sons, New York 1967

FISHBEIN, M., AJZEN, I. (1975):

Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research.

Addison-Wesley, Reading (Mass.)

FITZGIBBONS, D., MOCH, M. (1980):

Employee absenteeism: A multivariate analysis with replication.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 26, 1980, S. 349-372

FLANAGAN, R.J. et al. (1974):

Worker discontent and work place behavior.

In: Industrial Relations, 13, 1974, S. 101-123

FLEISHMAN, E.A. (1953 a):

The description of supervisory behavior.

In: J. of. App. Psychol., 37, 1953, S. 1-6

FLEISHMAN, E.A. (1953 b):

The measurement of leadership attitudes in industry.

In: J. App. Psychol., 37, 1953, S. 153-158

FLEISHMAN, E.A. (1953 c):

Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior.

In: Personnel Psychol., 6, 1953, S. 205-222

FLEISHMAN, E.A. (1962):

Leadership opinion questionnaire
(Manual), Chicago

FLEISHMAN, E.A., HARRIS, E.F. (1962):

Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover.

In: Personnel Psychol., 15, 1962, S. 43-56

FLEISHMAN, E.A., HARRIS, E.F., BURTT, H.E. (1955):

Leadership and supervision in industry.

Bureau of educational research monograph, Nr. 33, Columbus, Ohio

FOLGER, R. et al. (1978):

Justice vs justification effects on productivity: Reconciling equity and dissonance findings.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 22, 1978, S. 465-473

FORSCHUNGSGRUPPE ARBEIT UND GESUNDHEIT (1980):

Erhebung über das Arbeitsleben 1978. Hauptergebnisse einer vergleichenden Untersuchung zu subjektiven Sozialindikatoren in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft.

Von Jansen, R., Münstermann, J., Schacht, K., Dortmund

FOX, A. (1971):

A sociology of work in industry.

Collier-Macmillan, London

FRANKENHAEUSER, M., GARDELL, B. (1976):

Underload and overload in working life: Outline of a multidisciplinary approach.

In: J. of Hum. Stress, 2, 1976, S. 35-46

FREEMAN, R.B. (1978):

Job satisfaction as an economic variable.

In: Am. Econom. Rev., 68, 1978, S. 135-141

FRENCH, J.R.P., CAPLAN, R.D. (1972):

Organizational stress and individual strain.

In: Marrow, A.J. (Ed.): The failure of success, New York

FRENCH, J.R.P., ISRAEL, J., AAS, D. (1960):

An experiment on participation in a Norwegian factory.

In: Hum. Relat., 13, 1960, S.3-19

FRESE, M. (1978):

Partikularisierte Handlung und Kontrolle: Zwei Themen der industriellen Psychopathologie.

In: Frese, M. u.a. (Hg.), 1978

FRESE, M. (Hg.) (1981):

Stress im Büro.

Huber, Bern/Stuttgart/Wien

FRESE, M., GREIF, S., SEMMER, N. (1978):
Industrielle Psychopathologie.
Huber, Bern/Stuttgart/Wien

FREUD, A. (1936):
The ego and the mechanism of defense.
Int. Univers. Press, New York

FREUND, J. (1973):
Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit.
Unveröffentlichte Diplomarbeit, Köln

FRIEDEBURG, L.v. (1963):
Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben.
Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 13, Frankfurt a.M.

FRIEDEL-HOWE, H. (1979):
Entfremdung in der Industriearbeit - Ansatz eines sozialisationstheoretischen Bezugsrahmens der psychischen Vermittlung situativer Entfremdungspotentiale.
Dissertation, München

FRIEDMAN, G. (1959):
Grenzen der Arbeitsteilung.
Köln

FRÖHLICH, D. (1982):
Was ist human? Menschenbilder in der Organisationssoziologie und ihre Bedeutung für die "Humanisierung der Arbeitswelt".
In: KZfSS, 32, 1982, S. 278-298

FRÖHLICH, W.D., BECKER, J. (1971):
Forschungsstatistik.
5. Auflg., Bouvier, Bonn

FROMM, E. (1978):
To have or to be.
Jonathan Cape, London

FRYER, D. (1927):
Interest and ability in educational guidance.
In: J. Educ. Res., 16, 1927, S. 27-39

FÜRSTENBERG, F. (Hg.) (1959):
Industriesoziologie.
Luchterhand, Neuwied

FÜRSTENBERG, F. (1967):
Zur Kritik der Betriebsklima-Forschung.
In: Wissenschaft und Praxis, Köln/Opladen 1967, S. 137-147

FÜRSTENBERG, F. (1974):

Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben.

In: Scharmann, Th. (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren,
2. Auflg., Enke Verlag, Stuttgart

FÜRSTENBERG, F. (1977):

Einführung in die Arbeitssoziologie.

Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt

GAENSSLEN, H., SCHUBÖ, W. (1973):

Einfache und komplexe statistische Analyse.

Reinhardt, München

GALBRAITH, J., CUMMINGS, L. (1967):

An empiric investigation of the motivational determinants of past performance: Interactive effects between instrumentality-valence, motivation, and ability.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 2, 1967, S. 237-257

GEHRMANN, F. (1979):

Methodologische Probleme der Konstruktion international vergleichbarer Indikatoren.

Referat gehalten auf dem 19. Dt. Soziologentag Berlin 1979

GELLERMANN, S. (1972):

Motivation und Leistung.

Düsseldorf

GIBSON, I.L., KLEIN, S.M. (1970):

Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization.

In: Academy of Management Journal, 13, 1970, S. 411-425

GIGENREINER, G., STRUBE, G. (1978):

Zur Revision der üblichen Anwendung dimensionsanalytischer Verfahren.

In: Z. f. Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie, 10, 1978, S. 75-86

GILCHRIST, J.C., NESBERG, L.S. (1952):

Need and perceptual change in need-related objects.

In: J. of Exp. Psychol., 44, 1952, S. 369-376

GIGERENZER, G. (1981):

Messung und Modellbildung in der Psychologie.

UTB, München/Basel

GLATZER, W. (1982):

Soziale Probleme und Zufriedenheit.

In: Hoffmann-Nowotny, H.J. (Hg.): Unbeabsichtigte Folgen sozialen Handelns, Soziale Indikatoren IX, Campus, Frankfurt a.M.

GLATZER, W., ZAPF, W. (1984):
Lebensqualität in der Bundesrepublik.
Campus, Frankfurt

GÖTTE, M. (1962):
Betriebsklima.
Göttingen

GOHL, J. (Hg.) (1977):
Arbeit im Konflikt.
München

GOLDTHORPE, J.H. et al. (1968):
The affluent worker: Industrial attitudes and behavior.
Cambridge

GOLDTHORPE, J.H. (1970):
The social action approach in industrial sociology: A reply to Daniel.
In: J. Managem. Stud., 7, 1970, S. 199-208

GOLDTHORPE, J.H. (1972):
Daniel on orientations to work - A final comment.
In: J. Managem. Stud., 9, 1972, S. 266-273

GOODMAN, P., FRIEDMAN, A. (1969):
An examination of quantity and quality of performance under conditions
of overpayment in piece rate.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 4, 1969, S. 365-374

GOTTSCHALCH, H. (1979):
Historische Stationen auf dem Leidensweg der Arbeitsfreude im Spiegel
psychologischer Theorien und empirischer Erhebungen.
In: Soziale Welt, 30, 1979, S. 439-468

GRAEBNER, K.E. (1969):
Sinnesorgane des Menschen: Kontakte zur Umwelt.
Frankfurt a.M.

GRAEN, G.B. (1969):
Instrumentality theory of work motivation: Some experimental results and
suggested modifications.
In: J. of App. Psychol. (Monograph), 53, 1969, S. 1-25

GRAEN, G., DAWIS, R., WEISS, D.:
Need type and job satisfaction among industrial scientists.
In: J. of App. Psychol., 52, 1968, No. 4, S. 286-289

GRAUMANN, C.F. (1966):
Nicht-sinnliche Bedingungen der Wahrnehmung.
In: Metzger, W. (Hg.): Handbuch der Psychologie, Bd. I, 1: Der Aufbau des
Erkennens - Wahrnehmung und Bewußtsein, Hogrefe, Göttingen

GRAUMANN, C.F. (Hg.) (1978):
Ökologische Perspektiven in der Psychologie.
Huber, Bern u.a.

GREEN, B. (1954):

Attitude measurement.

In: Lindzey, G. (Ed.): Handbook of social psychology, Bd. 1, Cambridge Mass.

GROCHLA, E. (1978 a):

Einführung in die Organisationstheorie.

Poeschel, Stuttgart

GROCHLA, E. (1978 b):

Grundzüge und gegenwärtiger Erkenntnisstand einer Theorie der organisatorischen Gestaltung.

In: Grochla, E. (Hg.): Elemente der organisatorischen Gestaltung, rororo-Studium, Hamburg

GROSKURTH, P. (1974):

Arbeitszufriedenheit als normatives Problem.

In: Arbeit und Leistung, 28, 1974, S. 285-288

GROSKURTH, P. (1975):

Zur Systemanalyse der "Neuen Formen der Arbeitsgestaltung".

In: Groskurth, P., Volpert W. (Hg.): Lohnarbeitspsychologie, Fischer, Frankfurt 1975

GRUBITSCH, S., REXILIUS, G. (1980):

Testtheorie, Testpraxis.

Rowohlt, Hamburg

GRUNWALD, W., LILGE, H.G. (1980):

Partizipative Führung.

Haupt, Bern, Stuttgart

GUILFORD, J.P. (1959):

Personality.

McGraw-Hill, New York

GUILFORD, J.P. (1970):

Persönlichkeit.

4. Auflg., Beltz, Weinheim

GUION, R.M. (1958):

Industrial morale (a symposium): 1. The problem of terminology.

In: Personnel Psychol., 11, 1958, S. 59-64

GULLIKSEN, H. (1950):

Theory of mental tests.

New York

GURIN, G. et al. (1960):

Americans view their mental health.

New York

- HACKER, W. (1978):
Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Betriebstätigkeiten.
2. überarbeitete Auflg., Huber, Bern/Stuttgart/Wien
- HACKMAN, I.R., LAWLER, E.E. (1971):
Employee reactions to job characteristics.
In: J. of App. Psychol., 55, 1971, No. 3, S. 259-286
- HACKMAN, I.R., OLDHAM, G.R. (1975):
Development of the job diagnostic survey.
In: J. of Appl. Psychol., 60, 1975, No. 2, S. 159-170
- HACKMAN, I.R., OLDHAM, G.R. (1976):
Motivation through the design of work: Test of a theory.
In: Organizat. Beh. a. Hum. perform., 16, 1976, S. 250-279
- HACKMAN, I.R., OLDHAM, G.R. (1980):
Work redesign - book review.
In: Personnel Psychol., 33, 1980, S. 827-831
- HACKMAN, I.R., OLDHAM, G.R. (1980):
Work Redesign.
Addison Wesley, Reading Mass.
- HACKMAN, I.R., PORTER, L.W. (1968):
Expectancy theory predictions of work effectiveness.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 3, 1968, S. 417-426
- HALL, D.T., NOUGAIM, K.E. (1968):
An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 3, 1968, S.12-35
- HALPIN, A.W. (1955):
The leader behavior and leadership ideology of educational administrators and aircraft commanders.
In: Harvard Educ. Rev., 25, 1955, S. 18-32
- HALPIN, A.W., WINER, B.J. (1957):
A factorial study of the leader behavior descriptions.
In: Stogdill, R.M., Coons, A.E. (Hg.): 1957, S. 39-51
- HARLAN, A., KERR, J., KERR, ST. (1977):
Preference for motivator and hygiene factors in a hypothetical interview situation: Further findings and some implications for the employment interview.
In: Personnel Psychol., 30, 1977, S. 557-566
- HARRIS, E.F., FLEISHMAN, E.A. (1955):
Human relationship training and the stability of leadership patterns.
In: J. of App. Psychol., 39, 1955, S. 20-25
- HASTORF, A.H., SCHNEIDER, D.J., POLEFKA, J. (1970):
Person Perception.
Addinson-Wesley, Reading Mass.

HATHAWAY, S.R., MEEHL, P.E. (1951):
The Minnesota Multiphasic Personality Inventory.
In: Military Clinical Psychology, 6 PO, Washington

HAX, K. (1978):
Buchbesprechung zu Hasenack, W. 1977:
Arbeitshumanisierung und Betriebswirtschaft, Fließband- und Gruppenarbeit im Wettbewerb.
In: Schmalenbachs Zeitschrift f. betriebswirtschaftliche Forschung, Heft 1, S. 94

HECKHAUSEN, H. (1974):
Motivationsanalysen.
Springer, Berlin

HECKHAUSEN, H. (1978):
Selbstbewertung nach erwartungswidrigem Leistungsverlauf: Einfluß von Motiv, Kausalattribution und Zielsetzung.
In: Z. f. Entwicklungspsych. u. Päd. Psych., 10, 1978, S. 191-216

HECKHAUSEN, H. (1980):
Motivation und Handeln.
Springer, Heidelberg u.a.

HEINEMANN, K., RÖHRIG, P., STADIE, R. (1980):
Arbeitslose Frauen im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Hausfrauenrolle. Bd. 1.
Knoth, Melle

HELSON, H. (1964):
Adaption-level theory.
Harper & Row, New York

HEMPEL, C.G. (1974):
Grundzüge der Begriffsbildung in den empirischen Wissenschaften.
Düsseldorf

HEMPHILL, J. K., COONS, A.E. (1957):
Development of the Leader Behavior Description Questionnaire.
In: Stogdill, R.M., Coons, A.E. (Eds.): 1957, S. 6-38

HENEMANN, H.H., SCHWAB, D.P. (1972):
Evaluation of research on expectancy theory predictions of employee performance.
In: Psychol. Bull., 78, 1972, S. 1-9

HERING, E. (1877):
Grundzüge einer Theorie des Temperatursinns.
Sitz. Ber. Akad. Wiss. Wien Kl. 75 (3) 1877, S. 101-135

HERKNER, H. (1905):
Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis der Volkswirtschaft.
In: Jahrb. d. Gehe-Stiftung, Bd. XII., Jahn & Jaensch, Dresden

HERKNER, W. (Hg.) (1980):
Attribution, Psychologie der Kausalität.
Huber, Bern

HERRMANN, T., STAPF, K.H. (1971):
Über theoretische Konstruktionen in der Psychologie.
In: Psychol. Beiträge, 13, 1971, S. 336-354

HERTOG, F.J. den (1978):
Arbeitsstrukturierung.
Huber, Bern

HERZBERG, F. (1966):
Work and the nature of man.
Cleveland, New York

HERZBERG, F. (1975):
Motivation, Arbeitsmoral.
In: Psychologie heute, März 1975

HERZBERG, F. et al. (1957):
Job attitudes: Review of research and opinion.
In: Psychological Service of Pittsburgh, Pittsburgh

HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, B.B. (1959):
The motivation to work.
J. Wiley & Sons, New York

HESSE, H.A. (1972):
Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts.
Stuttgart

HILL, W. (1980):
Organisationsziele.
In: Grochla, A.E. (Hg.): Hd.-Wörterb. d. Organisation, Poeschel, Stuttgart, S. 1814-1825

HINES, G.H. (1973):
Cross-cultural differences in two-factor motivation theory.
In: J. of App. Psychol., 58, 1973, No. 3, S. 375-377

HINRICHS, J.R., MISCHKIND, L.A. (1967):
Empirical and theoretical limitations of the two-factor-hypothesis of job satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 51, 1967, No. 2, S. 191-200

HOCART, A.M. (1912):
The psychological interpretation of language.
In: Brit. J. Psychol., 5, 1912, S. 267-279

HOFBAUER, H. (1978):
Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung.
Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kohlhammer, Stuttgart u.a.

HOFBAUER, H. (1979):
Aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen.
In: MittAB, 12, 1979, No. 2, S. 217-240

HOFMEISTER, G. (1982):
Arbeitsorientierung als intervenierende Variable der Arbeitszufriedenheit.
Unveröff. Diplomarbeit, Köln

HOMANS, G.C. (1958):
Social behavior as exchange.
AJS 63, S. 597-606

HOMANS, G.C. (1961):
Social behavior: Its elementary forms.
New York

HOMANS, G.C. (1968):
Elementarformen sozialen Verhaltens.
Köln/Opladen

HONDRICH, K.O. (1974):
Subjektive Indikatoren der Lebensqualität.
In: ZAPF, W. (Hg.): 1974, S. 157 ff

HONDRICH, K.O. (1975):
Menschliche Bedürfnisse und Soziale Steuerung.
Reinbek

HONDRICH, K.O., MATTHES, J. (Hg.) (1978):
Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften.
Luchterhand, Darmstadt/Neuwied

HOPPOCK, R. (1935):
Job satisfaction.
Harper & Row, New York

HOUSE, R.J., SHAPIRO, H.J., WAHBA, M.A. (1974):
Expectancy theory as a predictor of work, behavior and attitude: A reevaluation of empirical evidence.
In: Decision Sciences, 5, 1974, S. 481-506

HOUSE, R.J., WIGDOR, L.A. (1967):
Herberg's dual factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism.
In: Personnel Psychol., 20, 1967, S.369-389

HULIN, CH.L. (1971):
Individual differences and job enrichment. The case against general treatments.
In: Maher, R. (Ed.): New perspectives in job enrichment, New York, S. 159-191

HULIN, CH.L. (1976):
Individuelle Unterschiede - Gründe gegen allgemeingültige Lösungen.
In: Maher, J.R. (Hg.): Job Enrichment - Motivierung durch Arbeitsgestaltung, Zürich, S.176-213

HULIN, CH.L., BLOOD, M.R. (1968):
Job enlargement, individual differences, and worker responses.
In: Psychol. Bull., 69, 1968, S. 41-55

HULIN, CH.L., SMITH, P.C. (1965):
A linear model of job satisfaction.
In: J of App. Psychol., 49, 1965, S. 209-216

HULIN, CH.L., WATERS, L.K. (1971):
Regression analysis of three variations of the two-factor theory of job satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 55, 1971, No.3, S. 211-217

HULL, C.H., NIE, N.H. (1979):
SPSS update. New procedures and facilities for releases 7 and 8.
McGraw-Hill, London

HULL, C.H., NIE, N.H. (1981):
SPSS update 7-9.
McGraw-Hill, New York u.a. 1981

HULL, C.S., LINDZEY, G. (1979, orig. 1957, 1970):
Theorien der Persönlichkeit.
Band 2, Beck, München

HUMMEL, H. (1969):
Psychologische Ansätze zu einer Theorie sozialen Verhaltens.
In: König, R. (Hg.): Hdb. d. emp. Sozialforschung, Bd. 2, Enke, Stuttgart, S. 1157-1266

HYMAN, H.H. (1953):
The value system of different classes: A social psychological contribution to the analysis of stratification.
In: Bendix, R., Lipset, S.M. (Eds.): Class, status and power, Glencoe, S. 496 ff

ICKES, W., LAYDEN, M.A. (1978):
Attributional styles.
In: Harvey, H.J. et al. (Eds.): New directions in attribution research, Bd. 2, Hillsdale, N.J.

- ILGEN, D.R., NEBEKER, D.M., PRITCHARD, R.D. (1981):
Expectancy theory measures: An empirical comparison in an experimental simulation.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 28, 1981, S. 189-223
- IMPARATO, N. (1972):
Relationship between Porter's need satisfaction questionnaire and the job descriptive index.
In: J. of App. Psychol., 56, 1972, No. 5, S. 397-405
- INGHAM, G.K. (1970):
Size of industrial organization and worker behavior.
London
- INGLEHART, R. (1971):
The silent revolution: changing values and political styles among western publics.
Princeton
- INKSON, J.H.K. (1978):
Self-esteem as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction.
In: J. App. Psychol., 63, 1978, No. 2, S. 243-247
- INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG (1955):
Betriebsklima.
Europ. V.A., Frankfurt
- IPSEN, D. (1978):
Das Konstrukt Zufriedenheit.
In: Soziale Welt, 29, 1978, S. 44-53
- IRLE, M. (1955):
Berufsinteressentest.
Göttingen
- IRLE, M. (1963):
Die Vortäuschung von Interessen im Berufs-Interessen-Test (BIT).
In: Diagnostica, 9, 1963, S. 49-55
- IRLE, M. (1975):
Sozialpsychologie.
Hogrefe, Göttingen u.a.
- ISAMBERT-JAMATI, V. (1962):
Absenteeism among women workers in industry.
In: International Labour Review, 85, 1962, S. 48-261
- ISRAEL, J. (1972):
Der Begriff der Entfremdung.
Rowohlt, Reinbek
- ITTELSON, W.H. et al. (1977):
Einführung in die Umweltpsychologie.
Klett-Cotta, Stuttgart

ITTELSON, W.H., KILPATRIK, F.P. (1961):
The monocular and binocular distorted rooms.
In: Kilpatrik, F.P. (Ed.), Explorations in transactional psychology. New
York Univ. Press, New York

IVANCEVICH, J.M. (1978):
The performance to satisfaction relationship: A causal analysis of
stimulating and nonstimulating jobs.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 22, 1978, S. 350-365

JACOBS, F.N., TRECLER, A.E. (1954)
Use of ?? in counseling with regard to accounting as a carrer.
In: J. of Counseling PSychol., 1, 1954, S. 153-158

JACOBS, R., SOLOMON, T. (1977):
Strategies for enhancing the prediction of job performance from job
satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 62, 1977, No.4, S. 417-421

JAE-ON-KIM (1975):
Factor Analysis.
In: Nie, N.H. et al. (Eds.): 1975

JAMES, W. (1909):
Psychologie.
Leipzig

JEFFCOTT, P. et al. (1962):
Married Woman working.
Allen and Unwin, London

JOURARD, S.M. (1964):
The transparent self.
Princeton, New York

JOURARD, S.M. (1971):
Self disclosure. The experimental analysis of the transparent self.
New York

KAHN, R.L. (1978):
Konflikt, Ambiguität und Überforderung: Drei Elemente des Streß am
Arbeitsplatz.
In: Frese, M. u.a. (Hg.): Industrielle Psychopathologie, 1978

KAHN, R., CANNELL, C.F. (1966):
The dynamics of interviewing.
10. Auflg., New York

KAHN, R., CANNELL, C.F. (1968):

Interviewing.

In: Sills, D.L. (Ed.), Intern. Encyclop. of the Soc. Scie., 8, S. 149-161, New York

KALLEBERG, A.L. (1977):

Work values and job rewards: A theory of job satisfaction.

In: Am. Soc. Rev., 42, 1977, S. 124-143

KAMINSKY, G. (Hg.) (1976):

Umweltpsychologie.

Klett, Stuttgart

KAPLAN, R., TAUSKY, C., BOLARIA, B. (1969):

Job Enrichment.

In: Pers. Journ., 48, 1969, S. 791-798

KARASECK, R.A. (1979):

Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.

In: Admin. Science Quart., 24, 1979, Ss. 285-308

KARG, P.W., STAEHLE, W. (1982):

Analyse der Arbeitssituation: Verfahren und Instrumente.

Haufe, Freiburg

KATZ, D. (1967):

The functional approach to the study of attitudes.

In: Fishbein, M. (Ed.): Readings in attitude theory and measurement, Wiley & Sons, New York 1967

KATZ, D., KAHN, R.L. (1966):

The social psychology of organizations.

J. Wiley & Sons, New York

KATZ, D., SARNOFF, I., McCLINTOCK, C. (1956):

Ego defence and attitude change.

In: Hum. Relat., 9, 1956, S. 27-45

KATZ, D., STOTLAND, E.A. (1959):

A preliminary statement to a theory of attitude structure and change.

In: Koch, S. (Ed.): Psychology: A study of a science, Vol. II, McGraw-Hill 1959

KATZELL, R.A. (1958):

Measurement of morale.

In: Personnel Psychol., 11, 1958, S. 71-77

KATZELL, R.A. (1964):

Personal values, job satisfaction, and job behavior.

In: Borrow, H. (Hg.), Man in a world of work. Boston

KATZELL, R.A., BARRET, R.S., PARKER, T.C. (1961):

Job satisfaction, job performance and situational characteristics.

In: J. of App. Psychol., 45, 1961, S. 65-72

- KAZANAS, H.C. (1978):
Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates.
In: J. Voc. Beh., 12, 1978, S. 155-164
- KELLY, G.A. (1955):
The psychology of personal constructs. Vols. 1 and 2.
W.W. Norton & Company, New York
- KEMPF, W.F. (1972):
Zur Bewertung der Faktorenanalyse als psychologische Methode.
In: Psych. Beiträge, 14, 1972, S. 610 ff
- KERN, H., SCHUMANN, M. (1977):
Industriearbeit und Arbeitsbewußtsein.
2. Auflg., Frankfurt a.M.
- KERR, W.A., KOPPELMEIR, G. SULLIVAN, J.J. (1951):
Absenteeism, turnover, and morale in a metals fabrication factory.
In: Occup. Psychol., 25, 1951, S. 50-55
- KIESER, A., KUBICEK, H. (1983):
Organisation.
2. Neubearb. u. erw. Auflg., deGruyter, Berlin/New York
- KIESLER, CH.A. (1971):
The psychology of commitment. Experiments linking behavior to belief.
Academic Press, New York
- KILBRIDGE, M. (1961):
Turnover, absence, and transfer rates as indicators of employee dissatisfaction with repetitive work.
In: Industrial and Labor Relations Review, 15, 1961, S. 21-32
- KILPATRIK, F.P. (ed. 1952):
Human behavior from the transactional point of view.
Institute for Associated Research, Hannover N.H.
- KING, N. (1970):
Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction.
In: Psychol. Bull., 74, 1970, S. 18-31
- KLAGES, G.H., KMIECIAK, P. (Hg.) (1979):
Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel.
Frankfurt a.M.
- KLAGES, G.H. (1980):
Organisationsanalyse in der öffentlichen Verwaltung.
In: Grochla, E. (Hg.): Hd.-Wörterbuch d. Organisation, 2. Auflg., Poeschel, Stuttgart

KLAGES, G.H. (1981):

Wertwandel und Wertverlust in der Gegenwartsgesellschaft.

In: Baier, H., Kepplinger, H.M., Rennmann, K. (Hg.): Öffentliche Meinung und sozialer Wandel, Westdeutscher Verlag, Opladen

KLAPPROTH, H.E. (1981):

Kritik und Weiterentwicklung der Testtheorie - Realisierungsmöglichkeiten moderner Psychodiagnostik.

In: Psychol. und Praxis, 3, 1981, S. 130-150

KLAPPROTH, I. (1975):

Einführung in die psychologische Methodik.

Kohlhammer, Stuttgart

KLECKA, W.R. (1975):

Discriminant analysis.

In: Nie, N.H. et al. (Eds.): 1975

KLEINBECK, U., SCHMIDT, K.H. (1983):

Angewandte Motivationspsychologie in der Arbeitsgestaltung.

In: Z. f. Arbeits- und Organisationspsychol. (Psychol. und Praxis), 27, 1983, S. 13-21

KLINGEMANN, H.D., MOCHMANN, E. (1975):

Sekundäranalyse

In: Koolwijk, I.V., Wieken-Mayser, M. (Hg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Bd. 2, Oldenburg/München 1975

KLIPSTEIN, M.v., STRÜMPEL, B. (1984):

Der Überdruß am Überfluß. Die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder.

Olzog, München

KMIECIAK, P. (1976):

Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland.

Schwartz & Co., Göttingen

KÖHLER, R. (1966):

Theoretische und technologische Forschung in der Betriebswirtschaftslehre.

In: Zeitschr. f. betriebswirtsch. Forschung, 28, 1976, S. 302-318

KOHLI, M. (1978):

"Offenes" und "Geschlossenes" Interview: Neue Argumente zu einer alten Kontroverse.

In: Soziale Welt, 29, 1978, S. 1-25

KORMAN, A.K. (1970):

Toward a hypothesis of work motivation.

In: J. of App. Psychol., 54, 1970, S. 31-41

KORMAN, A.K. (1971):

Industrial and organizational psychology.

Prentice Hall, Englewood Cliffs

- KORMAN, A.K. (1976):
Hypothesis of work behavior revisited and an extension.
In: Acad. Manag. Rev., 1, 1976, S. 50-63
- KRAPPMANN, L. (1975):
Soziologische Dimensionen der Identität.
4. Auflg., Klett, Stuttgart
- KRUGLANSKI, A.W. (1975):
The endogenous-exogenous partition in attribution theory.
In: Psychol. Rev., 82, 1975, S. 387-406
- KRUSKAL, J.B., WISH, M. (1978):
Multidimensional scaling.
Sage Public., London
- KUDERA, S. (1976):
Arbeit und Beruf: Zur Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Individuum und Gesellschaft.
München
- KUDERA, S. u.a. (1976):
Planung als beruf.
Campus, Frankfurt
- KÜHN, W. (1976):
Einführung in die multidimensionale Skalierung.
Reinhard (UTB), München
- KUHN, T.S. (1967):
Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen.
Suhrkamp, Frankfurt a.M.
- KUNIN, T. (1955):
The construction of a new type of attitude measure.
In: Personnel Psychol., 8, 1955, S. 65-77
- LAKATOS, J., MUSGRAVE, A. (Eds.) (1974) (Original 1970):
Kritik und Erkenntnisfortschritt.
Braunschweig
- LAMBERT, W.W., SOLMON, R.L., WATSON, P. (1949):
Reinforcement and extinction as factors in size estimation.
In: J. of Exp. Psychol., 39, 1949, S.637-641
- LAMPERT, W., THOMSEN, W. (1974):
Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein.
Klett, Stuttgart
- LANDECK, K.-J. (1981):
Zur Gültigkeit subjektivistischer Arbeitsplatz-Analyseverfahren - Ergebnisse einer quasi-experimentellen Untersuchung.
In: Psychol. Praxis, 4, 1981, S. 155-165

LANDY, F.J. (1978):
An opponent process theory of job satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 63, 1978, No. 5, S. 533-547

LANGENHEDER, W. (1975):
Theorie menschlicher Entscheidungen.
Enke, Stuttgart

LAU, CH. (1977):
Zugänge zur Wirklichkeit: Methodeninnovationen im DFG-Forschungsschwerpunkt Industrie- und Betriebssoziologie.
In: Soziale Welt, 28, 1977, S. 144-166

LAWLER, E.E. (1968):
A correlational-causal analysis of the relationship between expectancy attitudes and job performance.
In: J. of App. Psychol., 52, 1968, S. 462-468

LAWLER, E.E. (1971):
Pay and organizational effectiveness: a psychological view.
New York

LAWLER, E.E. (1973):
Motivation in work organizations.
Monterey, Calif.

LAWLER, E.E. (1977):
Motivierung in Organisationen.
Bern/Stuttgart

LAWLER, E.E., PORTER, L.W. (1967):
The effect of performance on job satisfaction.
In: Individual Rel., 7, 1967, S. 20-28

LAWLER, E.E., SUTTLE, J.L. (1973):
Expectancy theory and job behavior.
In: Org. Beh. a. Hum. Perform., 9, 1973, S. 482-503

LAWRENCE, A.C. (1972):
Individual differences in work motivation.
In: Hum. Relat., 25, 1972, S. 327 ff

LAZARSFELD, P.F., HENRY, N.W. (1968):
Latent structure analysis.
New York

LAZARUS, R.S. (1966):
Psychological stress and the coping process.
New York

LEHNER, F. (1979):
Die "Stille Revolution": Zur Theorie und Realität des Wertewandels in hochindustrialisierten Gesellschaften.
In: Klages, H., Kmiecik, P. (Hg.), Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt

LEHR, U. (1970):
Die Frau im Betrieb.

In: Mayer, A., Herwig, B. (Hg.): Hdb. d. Psychol., Bd. 9, Göttingen
1970, S. 735-777

LEHR, U., SCHMITZ-SCHERZER, R., TISMER, K.G. (1970):
Der ältere Arbeitnehmer im Betrieb.

In: Mayer, A., Herwig, B. (Hg.): Hdb. d. Psychol., Bd. 9, Nachtrag-
Manuskript, Göttingen 1970

LEINFELLNER, W. (1965):

Einführung in die Erkenntnis- und Wissenschaftstheorie.
Bibliographisches Institut, Mannheim

LEMPERT, W., THOMSEN, W. (1974):

Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein.
Klett, Stuttgart

LENK, K. (Hg.) (1971):

Neue Aspekte der Wissenschaftstheorie.
Braunschweig

LEPSIUS, R.M. (1967):

Industrie und Betrieb.

In: König, R. (Hg.): Soziologie: Fischer Lexikon, Bd. 10, Neuauflage,
Frankfurt 1967

LEVENSTEIN, A. (1912):

Die Arbeiterfrage: Mit besonderer Berücksichtigung der sozialpsycholo-
gischen Seite des modernen Großbetriebes und der psycho-physischen Ein-
wirkungen auf die Arbeiter.
Reinhardt, München

LEWIN, K. (1951, dt. 1963):

Field theory in social science.
Harper & Row, New York

LEWIN, K. (1969):

Grundzüge der topologischen Psychologie.
Stuttgart

LEWIN, K., LIPPITT, R., WHITE, R.K. (1939):

Patterns of aggressive behavior in experimentally created social cli-
mates.

In: J. of Soc. Psychol., 10, 1939, S. 271-299

LIEBER, H.J. (1972):

Wissenssoziologie.

In: Bernsdorf, W. (Hg.): Wörterbuch der Soziologie, Bd. 3, Fischer,
Frankfurt 1972

LIENERT, G.A. (1969):

Testaufbau und Testanalyse. (1. Aufl. 1961)
3. Aufl., Beltz, Weinheim

- LIKERT, R. (1932):
A technique for the measurement of attitudes.
Archives of Psychol., 140, 1932, 1-55
- LIKERT, R., WILLITS, J.M. (1940):
Morale and agency management. Vol. 1. Morale - The mainspring of management.
Life Insurance Sales research Bureau, Hartford
- LILLI, W. (1970):
Das Zustandekommen von Stereotypen über einfache und komplexe Sachverhalte. Experimente zum klassifizierenden Urteil.
In: Z. f. Sozialpsychol., 1, 1970, S. 57-79
- LILLI, W. (1975):
Soziale Akzentuierung.
Kohlhammer, Stuttgart
- LILLI, W. (1982):
Grundlagen der Stereotypisierung.
Hogrefe, Göttingen
- LINDE, H. (1967):
Soziale Determinanten der Zufriedenheit. Ein Beitrag zur soziologischen Analyse von Zufriedenheitsäußerungen und -haltungen.
In: Jürgensen, H. (Hg.): Jahrb. f. Sozialwiss., Bd. 18, Heft 1,2
- LIPSET, L., WILSON, J.W. (1954):
Do "suitable" interests and mental ability lead to job satisfaction?
In: Educational and Psychological Measurement, 14, 1954, S. 373-380
- LITWIN, G.H., STRINGER, R.A. (1968):
Motivation and organizational climate.
Boston
- LOCKE, E.A. (1969):
What is Job Satisfaction?
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 4, 1969, S. 309-336
- LOCKE, E.A. (1970):
Job satisfaction and job performance.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 5, 1970, S. 484-500
- LOCKE, E.A. (1975):
Personal attitudes and motivation.
In: Annual Rev. Psychol., 25, 1975, S. 457-480
- LOCKE, E.A. (1976):
The nature and causes of job satisfaction.
In: Dunnette, M.D. (Ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago 1976

LOCKE, E.A., CARTLEDGE, N., KNERR, C.E. (1970):
Studies of relationship between satisfaction, goal-setting, and performance.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 5, 1970, S. 135-158

LÜCK, H.E. (1975):
Prosoziales Verhalten: Empirische Untersuchungen zur Hilfeleistung.
Kiepenheuer und Witsch, Köln

LÜCK, H.E., MANZ, W. (1973):
Die Technik der verlorenen Briefe - ein neues Instrument verhaltensbezogener Einstellungsmessung?
In: Z. f. Soziol., 2, 1973, S. 352-365

LÜTHY, H. (1973):
Nochmals: "Calvinismus und Kapitalismus". Über die Irrwege einer sozialhistorischen Diskussion.
In: Braun, R. u.a. (Hg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution, Köln

LÜTZ, C., SCHMELING, D.v. (1972):
Eine Untersuchung über die Zuverlässigkeit der Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ) nach der Wiederholungsmethode.
Unveröffentl. Hausarbeit, Duisburg

LUKACS, G. (1923):
Geschichte und Klassenbewußtsein.
Malik, Berlin

LUTZ, B. (1975):
Krise des Lohnanreizes.
Frankfurt, 1975

MADSEN, K.B. (1973):
Theories of motivation.
In: Wolman, B.B. (Ed.): Handbook of General Psychology, New Jersey 1973, S. 673-706

MAGNUSSON, D. (1976):
The person and the situation in an interactional model of behavior.
In: Scandinavian J. of Psychol, 17, 1976, S. 253-271

MAGNUSSON, D., ENDLER, N.S. (1977):
Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology.
Hillschak

MAHER, J.R. (1976):
Die Bereicherung einfacher Tätigkeiten I. Job Enrichment, Leistung und Arbeitsmoral in einer simulierten Fabrik.
In: Maher, J.R. (Hg.): Job Enrichment - Motivierung durch Arbeitsgestaltung, Zürich 1976

MAHER, J.R. et al. (1976):

Die Bereicherung von indirekten Fertigungstätigkeiten. Bessere Kontrolle - Leistungen durch Arbeitsbereicherung.

In: Maher, J.R. (Hg.): Job Enrichment - Motivierung durch Arbeitsgestaltung, Zürich 1976

MAHER, J.R., PIASOL, D.T. (1976):

Motivation in den siebziger Jahren: Die Motivation zur Arbeit - Ausblick in die Zukunft.

In: Maher, J.R. (Hg.): Job Enrichment - Motivierung durch Arbeitsgestaltung, Zürich 1976

MALINOWSKI, B. (1930):

The problem of meaning in primitive languages.

In: Ogden, C.K., Richards, I.A.: The meaning of meaning, Harcourt, New York

MARCH, J.G., SIMON, H.A. (1958, dt. 1976):

Organizations.

J. Wiley & Sons, New York

(dt.: Organisation und Individuum, Gabler, Wiesbaden)

MARTIN, T.N., HUNT, J.G. (1980):

Social influence and intent to leave: A pathanalytic process model.

In: Personnel Psychol., 33, 1980, S. 505-528

MASLING, J. (1966):

Role-related behavior of the subject and psychologist and its effects upon psychological data.

In: Levine, D. (Ed.): Nebraska Symposium on Motivation, Univers. Nebraska Press, Lincoln Nebr. 1966, S. 67-103

MASLOW, A.H. (1954, 1970):

Motivation and personality.

Harper & Row, New York

MAYER, A. (1978):

Vorwort.

In: Mayer, A. (Hg.): Organisationspsychologie, Poeschel, Stuttgart

MAYNTZ, R. (1966 a):

Die soziale Organisation des Industriebetriebes.

Stuttgart

MAYNTZ, R. (1966 b):

Versuch eines Vergleichs - Ein Nachwort, das man auch als Vorwort lesen kann.

In: Presthus, R.: 1966

MAYNTZ, R. (1973):

Probleme der inneren Kontrolle in der planenden Verwaltung.

In: Albrecht, G. et al. (Hg.): Soziologie, 1973

- MAYNTZ, R. (1977):
Sociology, value freedom, and the problems of political counseling.
In: Weiss, C.H. (Hg.): Using social research in public policy making,
Lexington Books, S. 5-65
- MAYNTZ, R., HOLM, K., HÜBNER, P. (1978):
Einführung in die Methoden der empirischen Sozialforschung.
5. Auflg., Opladen
- McCLELLAND, D.C. (1961):
The achieving society.
Van Nostrand, Princeton
- McCLELLAND, D.C. (1966):
Die Leistungsgesellschaft.
Opladen
- McGRATH, J.E. (1976):
Stress and behavior in organisations.
In: Dunnette, M.E. (Ed.): Handbook of industrial and organizational
psychology, Chicago 1976
- McGREGOR, D. (1960):
The human side of the enterprise.
New York
- McGUIRE, W.J. (1969):
The nature of attitudes and attitude change.
In: Lindzey, G., Avonson, E. (Eds.): The handbook of social psychology,
2nd Ed., Vol. III, Addison Wesley, New York 1969
- MEILI, R. (1946):
L'analyse de l'intelligence.
In: Archives Psychologique Geneve, 31, 1946, S. 1-64
- MEILI, R. (1976):
Intelligenz.
In: Arnold, W., Eysenk, H.J., Meili, R. (Hg.): Lexikon der Psychologie,
2. Auflg., Herder, Freiburg i.Br. 1976
- MEINEFELD, W. (1977):
Einstellung und soziales Handeln.
Rowohlt, Hamburg
- MERKER, F. (1904):
Die Masai.
D. Reimer, Berlin
- MESSING, M. (1978):
Arbeitszufriedenheit im Systemvergleich.
Stuttgart

MEULEMANN, H. (1984):

Meinungswandel und Bedeutungswandel. Ein Problem der Analyse kulturellen Wandels, dargestellt am Wandel schulischer Zielwerte in der Bundesrepublik.

In: ZfSS., 13, 3, 1984, S.204-224

MEW (Marx-Engels-Werke) (1968):

Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie.

Bd. 23, Dietz, Berlin

MEYER, W.H. (1982):

Arbeitszufriedenheit - Ein interessiertes Mißverständnis.

Westdeutscher Verlag

MEYER, W.U. (1973):

Leistungsmotiv und Ursachenerklärung von Erfolg und Mißerfolg.

Klett, Stuttgart

MEYER, W.U. (1976):

Leistungsorientiertes Verhalten als Funktion von wahrgenommener eigener Begabung und wahrgenommener Aufgabenschwierigkeit.

In: Schmalt, H.D., Meyer, W.U. (Hg.): Leistungsmotivation und Verhalten, Klett, Stuttgart 1976, S. 101-135

MEYER, W.U., SCHMALT, H.D. (1978):

Die Attributionstheorie.

In: Frey, D. (Hg.): Kognitive Theorien in der Sozialpsychologie, Huber/Bern 1978

MICKLER, O. (1981):

Facharbeit im Wandel.

Frankfurt

MIELKE, R. (1982):

Interne/externe Kontrollüberzeugungen. Theoretische und empirische Arbeiten zum Locus of control-Konstrukt.

Hans Huber, Bern/Stuttgart/Wien 1982

MILLER, D.C., FORM, W.H. (1951, dt. 1957):

Industrial Sociology.

New York

MILLER, G.A., GALAMIER, E., PRIBAM, K.H. (1973, Orig. 1960):

Strategien des Handelns: Pläne und Strukturen des Verhaltens.

Klett, Stuttgart

MILLER, R. (1972):

Empirische Untersuchungen zur Überprüfung und Weiterentwicklung deutscher Skalen zur Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens im industriellen Bereich.

Unveröff. Diplomarbeit, Köln, 1972

MINER, J.B., DACHLER, D.H. (1973):

Psychology of men at work.

In: Annual Rev. Psychol., 24, 1973, S. 379-402

MITCHELL, T.R. (1974):

Expectancy models of job satisfaction, occupational preference, and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal.

In: Psychol. Bull., 81, 1974, S. 1053-1077

MITCHELL, T.R. (1979):

Organizational behavior.

In: Annual rev. Psychol., 30, 1979, S. 243-281

MITCHELL, T.R., ALBRIGHT, D. (1972):

Expectancy theory predictions of job satisfaction, job effort, job performance, and retention of naval aviation officers.

In: Org. Beh. Hum. Perf., 8, 1972, S. 1-20

MITCHELL, T.R., BEACH, L.R. (1977):

Expectancy theory, decision theory, and occupational preference and choice.

In: Kaplan, M.F., Schwartz, S. (Eds.): Human judgement and decision process in applied settings, Academic Press, New York 1977

MITCHELL, T.R., BIGLAN, A. (1971):

Instrumentality theories: Current users in psychology.

In: Psychol. Bull., 76, 1971, S. 432-454

MITTENECKER, E., TOMAN, W. (1951):

Der PI-Test: Ein kombinierter Persönlichkeits- und Interessentest.

Wien

MOBLEY, W.H., LOCKE, E.A. (1970):

The relationship of value importance to satisfaction.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 5, 1970, S. 463-464

MOHR, G., FRESE, M. (1978):

Arbeitslosigkeit und Depression. Zur Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer.

In: Wacker, A. (Hg.): Vom Schock zum Fatalismus? Campus, Frankfurt 1978

MOKKEN, R.J. (1971):

A Theory and procedure of scale analysis.

Mouton, The Hague

MORSE, N.C., REIMER, E. (1956):

The experimental change of a major organizational variable.

In: J. Abnorm. Ssoc. Psychol., 52, 1956, S. 120-129

MOSSHOLDER, K.W., BEDEIAN, A.G., ARMENAKIS, A.A. (1981):

Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self esteem and organizational level.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 28, 1981, S. 224-234

MÜLLER-ARMACK, A. (1959):

Religion und Wirtschaft.

Kohlhammer, Stuttgart

- MÜLLER-BÖLING, D. (1978):
Arbeitszufriedenheit bei automatisierter Datenverarbeitung.
Oldenburg, München, Wien
- MÜLLER-BÖLING, D. (1979):
Handlungsspielraum und Arbeitszufriedenheit von Organisationsmitgliedern.
In: Z. f. Organisation, 48, 1979, S. 303-308
- MUNROE, R.L., MUNROE, R.H., DANIELS, R.E. (1969):
Effect of status and values on estimation of coin size in two east african societies.
In: J. of Soc. Psychol., 77, 1969, S. 25-34
- MUMFORD, E., BANKS, O. (1967):
The computer and the clerk.
Routledge and Kegan Paul, London
- MYERS, M.S. (1964):
Who are your motivated workers?
In: Harvard Business Review, 42, 1964, S. 73-88
- NACHREINER, F. (1974):
Zur Frage der Validität von Fragebögen zur Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens.
Dissertation, Köln
- NACHREINER, F. (1977 a):
Fließarbeit und Arbeitszufriedenheit.
In: Lohn und Leistung, 74, 1977, No. 6, S. 4-16
- NACHREINER, F. (1977 b):
Einstellung zur Schichtarbeit.
In: Z. f. Arb.wiss., 31, 1977, S. 152-159
- NACHREINER, F. (1977 c):
Experiments on the validity of vigilance experiments.
In: Mackie, R.R. (Ed.): Vigilance: Theory, Operational performance, and physiological correlates, Plenum Publishing Co., New York 1977
- NACHREINER, F. (1980):
Zur Artefaktproblematik in der Arbeits- und Betriebspsychologie.
In: Bungard, W. (Hg.): Die "gute" Versuchsperson denkt nicht, München 1980
- NACHREINER, F. et al. (1976):
Zur Bevorzugung unterschiedlicher vorgegebener Arbeitsstrukturen durch Fließbandarbeiter.
In: Z. f. Arb.wiss., 30, 1976, No. 4, S. 193-203

NACHREINER, F., LÜCK, H.E. (1971):
Experiences with German translation of Fleishman's Ohio Leadership
Questionnaire.
Symposium on Leadership and Management Appraisal, Brüssel 2.-6. Juni
1971

NEIDHARDT, F. (1967):
Die junge Generation.
Leske, Opladen

NEISSER, U. (1974):
Kognitive Psychologie.
Klett, Stuttgart

NEISSER, U. (1979):
Kognition und Wirklichkeit.
Klett-Cotta, Stuttgart, 1979

NEUBERGER, O. (1974 a):
Theorien der Arbeitszufriedenheit.
Kohlhammer, Stuttgart

NEUBERGER, O. (1974 b):
Die Messung der Arbeitszufriedenheit.
Kohlhammer, Stuttgart

NEUBERGER, O. (1975):
Erfahrungen mit der "Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ)".
In: Psychol. u. Praxis, 19, 1975, S. 63-72

NEUBERGER, O. (1976):
Der Arbeitsbeschreibungsbogen. Ein Versuch zur Messung von Arbeitszu-
friedenheit.
In: Probl. u. Entscheidungen, 15, 1976, S. 1-169

NEUBERGER, O. (1984):
"Wenn die Leute nachdenken würden, müßten sie feststellen, daß sie
unglücklich sind" - Ein Gespräch mit O. Neuberger.
In: Psychologie heute, 11, 1984, No. 7, S. 46-51

NEUBERGER, O., ALLERBECK, M. (1978):
Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit.
Huber, Bern u.a.

NEUBERGER, O., ROTH, B. (1974):
Führungsstil und Gruppenleistung. Eine Überprüfung von Kontingenz-Modell
und LPC-Konzept.
In: Z. f. Sozialpsychol., 5, 1974, S. 133-144

NEWCOMB, T.M. (1961):
The acquaintance process.
Holt, New York

- NIBBRIG, B. (1971):
Das berufliche Selbstbild der Lehrer an landwirtschaftlichen Berufsschulen und Landwirtschaftsschulen im Rheinland.
Diss., Köln
- NICHOLLS, I.G. (1976):
Effort is virtuos, but it's better to have ability: Evaluative responses to perceptions of effort and ability.
In: J. Personality Res., 10, 1976, S. 306-315
- NICHOLSON, N. (1977):
Absence behaviour and attendance motivation: A conceptual synthesis.
In: J. Managem. Stud., 1977, No. 10, S. 231-252
- NICHOLSON, N., BROWN C.A., CHADWICK-JONES, I.K. (1976 b):
Absence from work and job satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 61, 1976, No.6, S. 728-737
- NICHOLSON, N., GOODGE, P.M. (1976 a):
The influence of social, organizational and biographical factors on female absence.
In: J. Managem. Stud., 1976, No. 10, S. 234-254
- NICHOLSON, N. et al. (1977):
Absence from work and personal characteristics.
In: J. of App. Psychol., 62, 1977, No. 3, S. 319-327
- NICK, F.R. (1974):
Management durch Motivation.
Stuttgart
- NIE, N.H. et al. (Eds.) (1975):
SPSS (Statistical package for the social sciences).
2nd Ed., McGraw-Hill, New York
- NIEDER, P. (1977 a):
Ursachen von Fehlzeiten.
In: Fortschritt. Betriebsführung/IE, 26, 1977, No.4, S. 231-233
- NIEDER, P. (1977 b):
Fehlzeiten - Ein Weg zu ihrer Reduzierung.
In: Personal-Mensch u. Arb., 1977, No. 6, S. 222-225
- NIEDER, P. (1978):
Zur Reduzierung von Fehlzeiten.
In: Z. f. Arb.wiss., 32, 1978, No. 3, S. 186-190
- NOELLE-NEUMANN, E. (1978):
Werden wir alle Proletarier?
Zürich
- NOELLE-NEUMANN, E., STRÜMPER, B. (1984):
Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse.
Piper, München, Zürich

NORMAN, W.T., GOLDBERG, L.R. (1966):
Raters, ratus, and randomness in personality structure.
In: J. of Person. and Soc. Psychol., 6, 1966, S. 681-691

OEGERLI, K., UDRIS, I. (1981):
Angestellte oder Büroarbeiter? Untersuchungen zur Tätigkeitsklassifikation, zu Beanspruchungs- und Zufriedenheitsstrukturen im Bürobereich.
In: Frese, M. (Hg.): Streß im Büro, Bern u.a. 1981, S. 96-123

OELFFEN, K.v. (1974):
Arbeitszufriedenheit und der Wunsch nach Aufgabenerweiterung unter Berücksichtigung der Arbeitssituation.
Unveröffentlichte Diplomarbeit, Köln

OPP, K.D. (1978):
Abweichendes und konformes Verhalten - Zum Vergleich einiger Hypothesen des marxistischen und verhaltenstheoretischen "Ansatzes".
In: Hondrich, K.O., Mattes, J.: Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften, Luchterhand, Darmstadt 1978

OPP, K.D., SCHMIDT, P. (1976):
Einführung in die Mehrvariablenanalyse
Rowohlt, Reinbek

ORENDI, B. (1978):
Fehlzeiten und Krankheitsverhalten.
In: Frese, M. u.a. (Hg.): 1978

ORPEN, C. (1978):
Relationship between job satisfaction and job performance among western and tribal black employees.
In: J. of App. Psychol., 63, 1978, No. 2, S. 263-265

ORNE, M.T. (1962):
On the social psychology of the psychological experiment: With particular reference to demand characteristics and their implications.
In: American Psychologist, 17, 1962, S. 776-783

ORNE, M.T. (1969):
Demand characteristics and the concept of quasi-controls.
In: Rosenthal, R., Rosnow, R.L. (Eds.): Artifact in behavioral research.
Academic Press, New York 1969

ORTH, B. (1974):
Einführung in die Theorie des Messens.
Kohlhammer, Stuttgart

OSGOOD, C.E., SUCI, G.I., TANNENBAUM, P.H. (1957):
The measurement of meaning.
Univers. of Illinois, Urbana

OSTERLAND, M. (HG.) (1975):
Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential.
EVA, Frankfurt a.M./Köln

OSTERLAND, M. (1975):

Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern.

In: Osterland, M. (Hg.): 1975

OSTERLAND, M. (1976):

Die Auswirkungen der Krise auf Lebens- und Arbeitsalltag und der Einfluß der Krisenerfahrung auf die Lebensperspektive und das politische Bewußtsein von Industriearbeitern.

Forschungsantrag, Göttingen (zitiert nach Lau, 1977)

PARDUCCI, A. (1965):

Category judgement: A range-frequency model.

In: Psychol. Rev., 72, 1965, S. 404-418

PATCHEN, M. (1960):

Absence and employee feelings about fair treatment.

In: Personnel Psychol., 13, 1960, S. 349-360

PATCHEN, M. (1961):

The choice of wage comparisons.

Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New York

PAUL, H. (1951/52):

Begriff und Bedeutung des Betriebsklimas.

In: Soziale Welt, 3, 1951/52, S. 132-142

PAWLIK, K. (1971):

Dimensionen des Verhaltens. Einführung in die Methodik und Ergebnisse faktorenanalytischer psychologischer Forschung.

2. Aufl., Huber, Bern/Stuttgart/Wien

PAYNE, R., FINEMAN, S., WALL, T.A. (1976):

Organizational climate and job satisfaction: A conceptual synthesis.

In: Org. Beh. a. Hum. Perform., 16, 1976, S. 45-62

PAYNE, R., PUGH, D.S. (1976):

Organizational structure and climate.

In: Dunnette, M.D. (Ed.): Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago 1976, S. 1125-1173

PEABODY, D. (1967):

Trait inferences: Evaluative and descriptive aspects.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 16, 1970, S. 639-646

PEAK, H. (1955):

Attitude and motivation.

In: Jones, M.R. (Ed.): Nebraska Symposium on Motivation 1955, Univers. Nebraska Press, Lincoln 1955, S. 701-705

- PETER, G. (1979):
Zur ideologiekritischen Auseinandersetzung mit dem Humanisierungsprogramm.
In: Pöhler, W. (Hg.): ... damit die Arbeit menschlicher wird, Neue Gesellschaft, Bonn 1979
- PETERMANN, F. (1980):
Einstellungsmessung und -forschung: Grundlagen, Ansätze und Probleme.
In: Petermann, F. (Hg.), Einstellungsmessung - Einstellungsforschung. Hogrefe, Göttingen u.a.
- PFANZAGL, J. (1968):
Theory of measurement.
- PFEIFFER, D. (1976):
Organisationssoziologie.
Stuttgart
- PHILIPPS, D. (1971):
Knowledge from what?
Chicago
- PIAGET, J. (1976 a):
Probleme der Entwicklungspsychologie: Kleine Schriften.
Syndikat, Frankfurt
- PIAGET, J. (1976 b, Orig. 1975):
Die Äquilibration der kognitiven Strukturen.
Klett, Stuttgart
- PINDER, C.C. (1976):
Additivity versus nonadditivity of intrinsic and extrinsic incentives: Implications for work motivation, performance, and attitude.
In: J. of App. Psychol., 61, No. 6, 1976, S. 693-700
- PLEITNER, H.J. (1981):
Die Arbeitszufriedenheit von Unternehmern und Mitarbeitern in gewerblichen Mittelbetrieben.
Duncker & Humblot, Berlin u.a.
- POHL, H.J. (1978):
Zur Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Berufsleben.
In: Hohmeier, J., Pohl, H.J. (Hg.), Alter als Stigma. Frankfurt
- POPPER, K.R. (1981):
Logik der Forschung.
7. verbesserte u. ergänzte Auflg., Mohr, Tübingen
- PORTER, L.W. (1961):
A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management.
In: J. of App. Psychol., 45, 1961, S. 1-10
- PORTER, L.W. (Hg.) (1975):
Arbeitszufriedenheit, Arbeitslage und Konfliktpotential.
BWA, Frankfurt a.M.

PORTER, L.W. (1962):
Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level.
In: J. of App. Psychol., 46, 1962, S. 375-384

PORTER, L.W., LAWLER, E.E. (1965):
Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior.
In: Psychol. Bull., 64, 1965, S. 23-51

PORTER, L.W., LAWLER, E.E. (1968):
Managerial attitudes and performance.
Home wood III

PRESTHUS, R. (1966, Orig. 1962):
Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung.
Fischer, Frankfurt a.M.

PRITCHARD, R.D. (1969):
Equity theory. A review and critique.
In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 4, 1969, S. 176-211

PRITCHARD, R.D. et al. (1972):
Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 56, No. 1, S. 75-94

PROSS, H. (1978):
Besprechung zu: Mechthild Brothun: Bedeutung der Berufstätigkeit von Frauen. Konfliktmanagement in komplexen Rollenkonfigurationen.
Westdeutscher Verlag, 1977

RABINOWITZ, G.B. (1975):
An introduction to nonmetric multidimensional scaling.
In: Am. J. Polit. Science, 19, 1975, No. 2, S. 343-390

RASCH, G. (1960):
Probabilistic models for some intelligence and attainment tests.
Nielson & Lydicke, Kopenhagen

RASCH, G. (1961):
In general laws and the meaning of measurement in psychology. Proceedings of the 4th Berkely Symposium on Mathematical Statistics and Probability Theory 1961.
University of California Press

RASCH, G. (1966):
An item analysis which takes individual differences into account.
In: Brit. J. Math. Statist. Psychol., 19, 1966, S. 49-57

RICE, R.W. et al. (1979):

Unique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-workplace variables.

In: Hum. Relat., 32, 1979, No. 7, S. 605-623

ROBERTS, U.H., WALTER, G.A., MILES, R.E. (1971):

A factor analytic study of job satisfaction items designed to measure Maslow need categories.

In: Personnel Psychol., 24, 1971, S. 205-220

ROBEY, D. (1974):

Task design, work values, and worker response: An experimental test.

In: Org. beh. a. Hum. Perform., 12, 1974, S. 264-273

ROBINSON, J.P. et al. (Eds.) (1969):

Measures of occupational attitudes and occupational characteristics.

Survey Research Center, Institute for Social research, Feb. 1969, S. 76 f

ROSE, H.G. (1973):

Persönlichkeitsspezifische Determinanten der Arbeitszufriedenheit.

Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln

ROSENBERG, M.J. (1965):

When dissonance fails: On eliminating evaluation apprehension from attitude measurement.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 1, 1965, S. 28-42

ROSENBERG, M.J. (1969):

The conditions and consequences of evaluation apprehension.

In: Rosenthal, R., Rosnow, R.L. (Eds.): Artifact in Behavioral Research, New York 1969, S. 279-249

ROSENBERG, S., JONES, R. (1972):

A method for investigating and representing a person's implicit theory of personality: Theodore Dreiser's view of people.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 22, 1972, S. 372-386

ROSENBERG, S., OLSHAN (1970):

Evaluative and descriptive aspects in personality perception.

In: J. Personal. Soc. Psychol., 16, 1970, S. 619-626

ROSENBERG, S., SEDLAK, A. (1972):

Structural representations of implicit personality theory.

In: Berkowitz L. (Ed.): Advances in experimental social psychology, Vol. 6, Academic Press, New York 1972, S. 235-297

ROSENSTIEL, L.v. (1975):

Die motivationalen Grundlagen des Verhaltens in Organisationen: Leistung und Zufriedenheit.

Berlin

ROSENSTIEL, L.v. (1977):

Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit: Zur Frage der Korrelation und der Kausalität.

In: Gohl, J.: Arbeit im Konflikt. Probleme der Humanisierungsdebatte, Goldmann, München 1977

ROSENSTIEL, L.v. (1980 a):

Grundlagen der Organisationspsychologie.

Stuttgart

ROSENSTIEL, L.v. (1980 b):

Humanisierung der Arbeit - Schlagwort, Alibi, Programm?

In: Rosenstiel, L.v., Weinkamm, M. (Hg.): Humanisierung der Arbeitswelt - Vergessene Verpflichtung? Poeschel Verlag Stuttgart 1980

ROSENSTIEL, L.v. (1980 c):

Organisationspsychologie.

In: Grochla, E. (Hg.): 1980

ROSENSTIEL, L.v., MOLT, W., RUTTINGER, B. (1972):

Organisationspsychologie.

Kohlhammer, Stuttgart

ROSENSTIEL, L.v. u.a. (o.J.):

Identifikationskrise?

Zielkonflikte junger Akademiker beim Berufseinstieg.

ROSENSTIEL, L.v. u.a. (1982):

Betriebsklima heute.

Bayerisches Staatsministerium f. Arbeit und Sozialordnung, München

ROSKAM, E.E. (1977):

The MDS (X) serves of multidimensional scaling programs - Minissa program.

Inter-University/Research Councils Series, University of Edinburgh

ROTTER, J.B (1966):

Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.

In: Psychol. Monogr., 80, (1 Whole No. 609), 1966, S. 1-28

RÜHL, G. (1976):

Arbeitsstrukturierung heute und morgen.

In: Leistung und Lohn, 66/69, No. 11, 1976

RÜHL, G. (1978):

Untersuchungen zur Struktur der Arbeitszufriedenheit.

In: Z. f. Arb.wiss., 32, No. 3, 1978, S. 140-160

RÜHL, G. (1980):

Arbeitszufriedenheit.

In: Grochla, E. (Hg.): 1980

RUSCH, L., KANZE, G., UNKRIG, R. (1974):

Untersuchungen zur Arbeits- und Berufszufriedenheit von Lehrern an Schulen für Lehrnbehinderte.

Unveröffentl. Hausarbeit, Duisburg

SALANCIK, G.R., PFEFFER, J. (1977):

An examination of need-satisfaction models of job attitudes.

In: Administrative Science Quarterly, 22, 1977, S. 427-456

SALEH, S.D., OTIS, J.L. (1964):

Age and level of job satisfaction.

In: Personnel Psychol., 17, 1964, S. 425-430

SARBIN, T.R., ANDERSON, H.S. (1942):

A preliminary study of the relation of measured interest patterns and occupational dissatisfaction.

Educational and Psychological Measurement, 2, 1942, S. 23-36

SARRIS, V. (1971):

Wahrnehmung und Urteil.

Verlag Hogrefe, Göttingen

SARRIS, V. (Hg.) (1980):

Beiträge zur psychologischen Bezugssystemforschung.

Bern/Stuttgart 1980

SEASHORE, S.E., TABER, T.D. (1976):

Job satisfaction indicators and their correlates.

In: Bidemann, A.D. et al. (Eds.): Measuring work quality for social reporting, New York 1976, S. 89-124

SECORD, P.E., BEVAN, W., KATZ, B. (1956):

The negro stereotype and perceptual accentuation.

In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 53, 1956, S. 78-83

SEEMAN, M. (1959):

On the meaning of alienation.

In: Am. Soc. Rev., 24, 1959, S. 783-791

SEEMAN, M. (1972):

Alienation and engagement.

In: Campbell, A., Converse, P.H. (Eds.): The human meaning of social change, New York 1972, S. 467-527

SEEMAN, M. (1976):

Empirical alienation studies: An overview.

In: Geyer, R.F., Schweitzer, D.R. (Eds.): Theories of alienation, Leiden 1976, S. 265-297

SEIFERT, K.H., ECKHARDT, H.H., JAIDE, W. (1977):

Handbuch der Berufspsychologie.

Hogrefe, Göttingen

SEIFFERT, H. (1983 a):
Einführung in die Wissenschaftstheorie. Bd. 1.
Beck, München

SEIFFERT, H. (1983 b):
Einführung in die Wissenschaftstheorie. Bd. 2.
Beck, München

SELIGMAN, M.E.P. (1979):
Erlernte Hilflosigkeit.
Urban u. Schwarzenberg, München

SHEPARD R.N. (1962):
The analysis of proximities: multidimensional scaling with an unknown distance function. Part 1.
In: Psychometrika, 27, 1962, S. 125-140

SHEPARD, R.N. (1966):
Metric structures in ordinal data.
In: J. Mathematical Psychol., 3, 1966, S. 287-315

SHERIF, M., HOVLAND, C.I. (1961):
Social judgement.
Yale Univ. Press, New Haven

SIMON, H.A. (1947):
Administrative behavior: A study on decision-making processes in administrative organization.
2. Auflg., New York/London 1965

SIX, B. (1980):
Das Konzept der Einstellung und seine Relevanz für die Vorhersage des Verhaltens.
In: Petermann, F. (Hg.): Einstellungsmessung und Einstellungsforschung, Göttingen 1980

SIXTL, F. (1967):
Meßmethoden der Psychologie: Theoretische Grundlagen und Probleme.
Beltz, Weinheim

SMITH, P.C., CRANNY, C.J. (1968):
Psychology of man at work.
In: Annual Rev. Psychol., 19, 1968, S. 476-496

SMITH, P.C., KENDALL, L.M. (1963):
Cornell studies of job satisfaction: VI. Implications for the future.
Unpublished manuskript, Cornell University

SMITH, P.C., KENDALL, L.M., HULIN, C.L. (1969):
The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
Chicago

- SNYDER, M.L., STEPHAN, W.G., ROSENFELD, D. (1976):
Egotism and attribution.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 33, 1976, S. 435-441
- SOFFER, C. (1970):
Men in mid-career.
Cambridge University Press, Cambridge
- SOPP, H. (1963):
Das Betriebsklima als Ursachenfaktor für Krankheiten und Unfälle.
In: Stirn, H., Paul, H. (Hg.), Der Aussagewert des Krankenstandes.
- SPEARMAN, C. (1904):
"General intelligence", objectively determined and measured.
In: Am. J. of Psychol., 15, 1904, S. 201-293
- SPEARMAN, C. (1927):
The abilities of man.
Mac Millan, London
- SPECTOR, A.J. (1956):
Expectations, fulfillment, and morale.
In: J. of Abnorm. Soc. Psychol., 52, 1956, S. 51-56
- SULMAN, S., BRADBURN, N.M. (1974):
Response effects in surveys - a review and synthesis.
Chicago
- SUPER, D.E. (1953):
A theory of vocational development.
In: Am. Psychol., 8, 1953, S. 185-190
- SUPPES, P., ZINNES, I.L. (1963):
Basic measurement theory.
In: Luce, R.D. et al. (Ed.): Handbook of mathematical psychology,
Vol. 1, Wiley & Sons, New York
- SZYPERSKI, N., MÜLLER-BÖLING, D. (1981):
Zur technologischen Orientierung der empirischen Forschung.
(Sonderdruck)
In: Witte, E. (Hg.): Der praktische Nutzen empirischer Forschung, Tübingen
- SCHACHTER, S., SINGER, J.E. (1962):
Cognitive, social, and psychological determinants of emotional state.
In: Psychol. Rev., 69, 1962, S. 379-399
- SCHAFER, R.H. (1953):
Job satisfaction as related to need satisfaction in work.
In: Psychol. Monogr., 67 (14, Whole No. 364), 1953

SCHEUCH, E.K. (1967):

Entwicklungsrichtungen bei der Analyse sozialwissenschaftlicher Daten.

In: König, R. (Hg.): Hdb. d. emp. Sozialf., Bd. 1, 2. Aufl., Stuttgart 1967, S. 655-685

SCHEUCH, E.K. (1969):

Ökologischer Fehlschluß.

In: Bernsdorf, W. (Hg.): Wörterbuch der Soziologie, 2. Aufl., Stuttgart

SCHEUCH, E.K. (1973):

Das Interview in der empirischen Sozialforschung.

In: König, R. (Hg.): Hdb. d. emp. Sozialf., Bd. 2, 3. Aufl., Stuttgart 1973, S. 66-190

SCHEUCH, E.K. (1974):

Auswahlverfahren in der Sozialforschung.

In: König, R. (Hg.): Hdb. d. emp. Sozialf., Bd. 3a, 3. Aufl., Enke, Stuttgart 1974

SCHEUCH, E.K. (1977):

Soziologie der Freizeit.

In: König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 11 Freizeit-Konsum, Enke, Stuttgart

SCHEUCH, E.K. (1980):

Veränderung im gesellschaftlichen Wertsystem.

In: agplan (Hg.): Mitarbeiterpotential im Wandel. Berlin 1980, S. 3-25

SCHEUCH, E.K. (1984):

Wohin steuert die Bundesrepublik Deutschland? Von der Arbeitsgesellschaft zur Freizeitgesellschaft.

Vortragsveranstaltung der Nord/LB., Hannovermesse 1984

SCHEUCH, E.K., ZENHPFENNIG, H. (1974):

Skalierungsverfahren in der Sozialforschung.

In: König, R. (Hg.): Hdb. d. emp. Sozialf., Bd. 3a, 3. Aufl., Enke, Stuttgart 1974

SCHMIDT, K.H., KLEINBECK, U., ROHMERT, W. (1981):

Die Wirkung von Merkmalen der Arbeitssituation und Persönlichkeitsmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit und andere motivationsbezogene Einstellungsvariablen.

In: Z. f. exp. u. angew. Psychol., 28, 1981, No. 3, S. 465-485

SCHMIDT-BRASSE, U., NEUBERGER, O. (1973):

Vorgesetztenverhalten, Zufriedenheit und Absentismus.

In: Z. f. exp. u. angew. Psychol., 20, 1973, No. 4, S. 663-683

SCHMIDTCHEN, G. (1981):

Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit:

In: Stoll, F. (Hg.): Die Psychologie des 20. Jahrhunderts XIII: Anwendungen im Berufsleben.

Kindler, Zürich 1981

SCHMIDTCHEN, G. (1984):

Neue Technik, neue Arbeitsmoral - Eine sozialpsychologische Untersuchung über Motivation in der Metallindustrie.
DIV, Köln

SCHNEIDER, J., LOCKE, E.A. (1971):

A critique of Herzberg's incident classification system and a suggested revision.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 6, 1971, S. 441-457

SCHNEIDER, K. (1977):

Leistungsmotive, Kausalerklärungen für Erfolg und Mißerfolg und erlebte Affekte nach Erfolg und Mißerfolg.

In: Z. f. exp. u. angew. Psychol., 24, 1977, S. 613-637

SCHOLL, ST. (1984):

Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit und der Wunsch nach Aufgabenerweiterung.

Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln

SCHRIESHEIM, CH.A., MURPHY, CH.J. (1976):

Relationship between leader behavior and subordinate satisfaction and performance: A test of some situational moderators.

In: J. of App. Psychol., 61, 1976, No. 5, S. 634-641

SCHWAB, D.P., HENEMANN, H.G. (1970):

Aggregate and individual predictability of the two-factor theory of satisfaction.

In: Personnel Psychol., 23, 1970, S. 55-56

SCHWARTZ, S.H. (1977):

Normative influences on altruism.

In: Berkowitz, L. (Ed.): Advances in experimental social psychology, Vol. 10, Academic Press, New York

STACHOWIAK, H. (1973):

Allgemeine Modelltheorie.

Springer, Wien/New York

STADLER, M., SEEGER, F., RAEITHEL, A. (1975):

Psychologie der Wahrnehmung.

Juventa, München

STAEHLE, W. (1980):

Menschenbilder in Organisationstheorien.

In: Grochla, E. (Hg.); HWO, 2. Auflg., S. 1301-1313, Stuttgart

STAHL, M.J., HARRELL, A.M. (1981):

Modeling effort decisions with behavioral decision theory: Toward an individual differences model of expectancy theory.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 27, 1981, S. 303-325

- STEERS, R.M., RHODES, S.R. (1978):
Major influences on employee attendance: A process modell.
In: J. of App. Psychol., 63, 1978, S. 391-407
- STEMMÜLLER, W. (1970):
Probleme und Resultate der Wissenschaftstheorie und Analytischen Philosophie.
Bd. 2, Springer, Heidelberg, New York
- STEINHAUSEN, D., LANGER, K. (1977):
Clusteranalyse. Einführung in Methoden und Verfahren der automatischen Klassifikation.
Springer, Berlin/New York
- STENDENBACH, F.J. (1963):
Soziale Interaktion und Lernprozesse.
Kiepenheuer & Witsch, Köln/Berlin
- STENDENBACH, F.J. (1972):
Sozialindikatoren und Gesellschaftsplanung.
In: Albrecht, G. et al. (Hg.): Soziologie, Enke, Stuttgart
- STENZEL, H. (1974):
Arbeitszufriedenheit und freiwilliger Betriebswechsel.
Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln
- STEPHAN, E. (1984):
Klassische Testtheorie, Mokkenanalyse und Rasch-Modell: Ein Vergleich theoretischer Grundlagen und der empirischen Ergebnisse bei der Untersuchung der Dimensionalität der SAZ.
Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln
- STEVENS, S.S. (1959):
Measurement, psychophysics, and utility.
In: Churchman, C.W., Ratoosh, P. (Eds.): Measurement: Definitions and theories. Wiley & Sons, New York
- STOGDILL, R.M. (1974):
Handbook of leadership.
Free Press, New York
- STOGDILL, R.M., COONS, A.E. (1957):
Leader behavior: Its description and measurement. Research Monograph No. 88.
Bureau of Business Research, The Ohio State University, Columbus, Ohio
- STOUFFER, S.A. et al. (1949):
The american soldier, Vol.. Adjustment during army life.
University Press, Princeton
- STROEBE, W. (1968):
An experimental and theoretical study of social judgement.
Diss. University of London

STROEBE, W. (1980)
Grundlagen der Sozialpsychologie I.
Klett, Stuttgart

STRONG, E.K. (1943):
Vocational interests of man and women.
Palo Alto

STRÜMPER, B. (1976):
Economic life styles, Values and subjective welfare.
In: Strümpel, B. (Ed.): Economic Means for Human Needs: Social
Indicators of Well-Being and Discontent. Ann Arbor, Michigan 1976

STRÜMPER, B. (1981):
Veränderung der Arbeitsdisziplin - Fehlverhalten oder Strukturproblem?
In: Baier, H., Kepplinger, H.M., Reumann, K. (Hg.): Öffentliche Meinung
und sozialer Wandel. Westdeutscher Verlag, Opladen 1981

SUPER, D.E., CRITES, J.O. (1962):
Appraising vocational fitness.
New York

TAJFEL, H. (1957):
Value and the perceptual judgement of magnitude.
In: Psychol. Rev., 64, 1957, S. 192-204

TAJFEL, H., WILKES, A.L. (1963):
Classification and quantitative judgement.
In: Brit. J. Psychol., 54, 1963, S. 101-114

TAYLOR, F.W. (1919):
Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung.
2. Auflg., München/Berlin/Oldenburg

TESCHNER, M. (1961):
Betriebsklima.
Europ. V.A.

TESCHNER, M. (1961):
Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation.
Frankfurt a.M.

THIBAUT, I.W., KELLEY, H.H. (1959):
The social psychology of groups.
New York

THORNDIKE, E.L. (1917):
Early interests: Their permanence and relation to abilities.
In: Sch. and Soc., 5, 1917, S. 178-179

- THUNECKE, H. (1980):
Arbeitssituation, Arbeitsorientierung und Arbeitszufriedenheit.
In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 1980,
S. 746-773
- THURSTONE, L.L. (1927):
A law of comparative judgement.
In: Psychol. Rev., 34, 1927, S. 273-286
- THURSTONE, L.L. (1929):
Theory of attitude measurement.
In: Psychol. Bull., 36, 1929, S. 222-241
- THURSTONE, L.L. (1938):
Primary mental abilities.
In: Psychometr. Monogr., 1, 1938
- THURSTONE, L.L., CHARE, E.J. (1929):
The measurement of attitudes.
Univers. of Chicago Press, Chicago
- TIMAEUS, E. (1974):
Experiment und Psychologie - Zur Sozialpsychologie psychologischen Experimentierens.
Göttingen
- TODT, E. (1967):
Differentieller Interessen Test (DIT).
Bern/Stuttgart
- TOLMAN, E.C. (1959):
Principles of purposive behavior.
In: Koch, S. (Ed.): Psychology: A study of science, Vol. II, McGraw-Hill, 1959, S. 92-157
- TRÄNKLE, U. (1982 a):
Über Zusammenhänge zwischen der sprachlichen Schwierigkeit von Fragebogenitems, teststatistischen Gütekriterien und Beantwortungsverhalten.
In: Diagnostica, 28, 1982, S. 289-306
- TRÄNKLE, U. (1982 b):
Untersuchungen zur Verständlichkeit dreier Fragebogen zur Messung der Arbeitszufriedenheit.
In: Psychol. u. Praxis, 26, 1982, S. 170-181
- TRAXEL, W. (1974):
Grundlagen und Methoden der Psychologie.
Huber, Bern
- TRIANDIS, H.C. (1959 a):
A critique and experimental design for the study of the relationship between productivity and job satisfaction.
In: Psychol. Bull., 56, 1959, S. 309-312

TRIANDIS, H.C., et al. (1972):
The analysis of subjective culture.
Wiley-Interscience, New York u.a.

TRIANDIS, H.C. (1975; orig. 1971):
Einstellungen und Einstellungsänderungen.
Beltz, Weinheim/Basel

TSCHEULIN, D., RAUSCHE, A. (1970):
Beschreibung und Messung des Führungsverhaltens in der Industrie mit der deutschen Version des Ohio-Fragebogens.
In: Psychol. u. Praxis, 14, 1970, S. 49-64

TÜMMERS, J. (1979):
Kreativität am Arbeitsplatz.
Spee, Trier

TÜRK, K. (1976):
Grundlagen einer Pathologie der Organisation.
Stuttgart

TÜRK, K. (1981):
Organisation und Individuum.
In: Beckerath, P.G. (Hg.): 1981

TURNAGE, J.J., MUCHINSKY, P.M. (1976):
The effects of reward contingency and participative decision making on intrinsically and extrinsically motivating tasks.
In: Academy of Management Journal, 19, 1976, S. 482-489

TURNER, A.N., LAWRENCE, P.R. (1965):
Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes.
Harvard University Press, Boston

TWARDY, M. (1971):
Konstanz und Varianz beruflicher Erwartungen von Jugendlichen. Eine Paneluntersuchung bei Kölner Volksschulanfängern.
Dissertation, Köln

UDRIS, I. (1979):
Ist Arbeit noch länger ein zentrales Lebensinteresse?
In: Psychosozial, 2, 1979, S. 100-120

UDRIS, I. (1980):
Streß in Organisationen.
In: Hoyos, C. Graf v. et al (Hg.): Grundbegriffe der Wirtschaftspsychologie, Kösel, München

ÜBERLA, K. (1971):
Faktorenanalyse.
Berlin u.a.

- ULICH, E. (1972):
Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung.
In: Refa Nachrichten, 25, 1972, S. 265-275
- ULICH, E. (1976):
Über mögliche Auswirkungen von Arbeitsstrukturierung auf Zufriedenheit und Beanspruchung.
In: Fortschritt. Betriebsführung, 25, 1976, No.6, S. 343-345
- ULICH, E. (1978):
Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.
In: Psychosozial, 1, 1978, S. 44 ff
- ULICH, E. (1980):
Arbeitsgestaltung.
In: Grochla, E. (Hg.): Hd.-Wörterbuch d. Organisation, 2. Aufl., Stuttgart 1980
- ULICH, E. (1981):
Möglichkeiten autonomieorientierter Arbeitsgestaltung.
In: Frese, M. (Hg.): Streß im Büro. Bern u.a. 1981
- ULICH, E., GROSSKURTH, P., BRUGGEMANN, A. (1973):
Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens.
Europ. Verlagsanstalt, Frankfurt
- UPSHAW, H.S. (1962):
Own attitude as an anchor in equal appearing intervals.
In: J. Abnorm. Soc. Psychol., 64, 1962, S. 86-96
- URE, A. (1835, 1959):
Soziale Auswirkungen der industriellen Arbeitsteilung.
In: Fürstenberg, F. (Hg.): Industriesoziologie I, Darmstadt, 1959
- VITELES, M.S. (1953):
Motivation and moral in industry.
Norton, New York
- VECCHIO, R.P. (1982):
The contingent - noncontingent compensation controversy: An attempt at a resolution.
In: Hum. Relat., 35, 1982, S. 449-462
- VOLKMANN, J. (1951):
Scales of judgement and their implications for social psychology.
In: Rohrer, I.H., Sherif, M. (Eds.): Social psychology at the cross-roads, Harper & Row, New York

VOLPERT, W. (1975):

Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit.

In: Großkurth, P., Volpert, W.: Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung, Fischer Tb, Frankfurt a.M.

VOLPERT, W. (Hg.) (1980):

Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie.

Huber, Bern/Stuttgart/Wien

VROOM, V.H., MANN, F.C. (1960):

Leader authoritarianism and employee attitudes.

In: Personnel Psychol., 13, 1960, S. 125-140

VROOM, V.H. (1960):

Some personality determinants of the effect of participation.

Englewood Cliffs

VROOM, V.H. (1962):

Ego-involvement, job satisfaction, and job performance.

In: Pers. Psychol., 15, 1962, S. 159-177

VROOM, V.H. (1964):

Work and motivation.

Wiley & Sons, New York

WAHBA, M.A., HOUSE, R.J. (1974).

Expectancy theory in work and motivation: Some logical and methodological issues.

In: Hum. Relat., 27, 1974, No. 2, S. 121-147

WAKENHUT, R. (1974):

Die Messung gesellschaftspolitischer Einstellungen mit Hilfe des Rasch-Modells.

Huber, Bern

WAKENHUT, R. (1980):

Probabilistische Modelle in der Einstellungsmessung.

In: Petermann, F. (Hg.): Einstellungsmessung und Einstellungsforschung, Göttingen 1980

WALL, T.D., LISCHERON, J.A. (1980):

Zum Begriff der Partizipation.

In: Grunwald, W., Lilge, H.-G. (Hg.): Partizipative Führung, Haupt, Bern und Stuttgart

WALL, T.D., PAYNE, R. (1973):

Are deficiency scores deficient?

In: J. of Appl. Psychol., 58, 1973, S. 322-326

WALTER, H., OERTER, R. (Hg.) (1979):

Ökologie und Entwicklung.

Auer. Donauwörth

WALTER-BUSCH, E. (1977):

Arbeitszufriedenheit in der Wohlstandsgesellschaft.
Paul Haupt Verlag, Bern

WANOUS, J.P. (1974):

Individual differences and reactions to job characteristics.
In: J. of App. Psychol., 59, 1974, S. 616-622

WATERS, L.K., ROACH, D.E. (1971):

The two-factor theory of job satisfaction: Empirical tests for four
samples of insurance company employees.
In: Personnel Psychol., 24, 1971, S. 697-705

WEAVER, C.N. (1977 a):

Occupational prestige as a factor in the net-relationship between
occupation and job satisfaction.
In: Personnel Psychol., 30, 1977, S. 607-612

WEAVER, C.N. (1977 b):

Relationship between pay, race, sex, occupational prestige, supervision,
work autonomy, and job satisfaction in a national sample.
In: Personnel Psychol., 30, 1977, S. 437-446

WEBER, M. (1920):

Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus.
In: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen 1920, S. 17-
206

WEBER, M. (1924):

Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik.
Mohr, Tübingen

WEINER, B. (1972):

Theories of motivation. From mechanisms to cognition.
Chicago

WEINER, B. (1974):

Cognitive views of human motivation.
Academic Press, New York u.a.

WEINER, B. (1974):

An attributional interpretation of expectancy-value theory.
In: Weiner, B. (Ed.), 1974

WEINER, B. et al. (1971):

Perceiving the causes of success and failure.
General Learning Press, Morristown, New York

WEINER, B. et al. (1972):

Perceiving the causes of success and failure.
In: Jones, E.E. et al. (Ed.): Attribution: Perceiving the causes of
behavior, General Learning Press, Morristown, N.J.

WEINER, B., RUSSEL, D., LERMAN, D. (1978):
Affective consequences of causal ascriptions.
In: Harvey, I.H., Ickes, W.J., Kidd, R.F. (Eds.): New directions in
attribution research, Bd. 2, Erbaum, Hillsdale, N.J.

WEINERT, A.B. (1981):
Lehrbuch der Organisationspsychologie: Menschliches Verhalten in Organi-
sationen.
Urban u. Schwarzenberg, München/Wien

WERNIMONT, P.F. (1966):
Intrinsic and extrinsic factors on job satisfaction.
In: J. of App. Psychol., 50, 1966, S. 41-50

WHERRY, R.J. (1958):
Factor analysis of morale data: Reliability and validity.
In: Personnel Psychol., 11, 1958, S. 78-89

WHITE, S.E., MITCHELL, T.R., BELL, C.H. (1977):
Goal setting, evaluation apprehension, and social cues as determinants
of job performance and job satisfaction in a simulated organization.
In: J. of App. Psychol., 62, 1977, No. 6, S. 665-673

WICKER, A.W. (1971):
An examination of the "other variables" explanation of attitude-behavior
in consistency.
In: J. Personal. Soc. Psychol., 19, 1971, S. 18-30

WICKERT, F.R. (1951):
Turnover and employees feelings in the day-to-day operations of company.
In: Personnel Psychol., 4, 1951, S. 185-197

WIENDIECK, G. (1975):
The behavioral relevance to ethnic attitudes studies.
In: Social Dynamics, 1, 1975, No. 2, S. 125-142

WIENDIECK, G. (1977):
Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit - Eine kritische Übersicht.
Gruppendynamik, 8, 1977, S. 415-430

WIENDIECK, G. (1980):
Arbeitszufriedenheit: Ein Kunstprodukt der Sozialforschung?
In: Bungard, W. (Hg.): 1980 b

WIENDIECK, G. (1981):
Humanisierung der Arbeitswelt.
In: Beckerath, P.G.v. u.a. (Hg.): 1981

WIENDIECK, G. (1982):
Praxisfelder der Arbeitswissenschaft. Praxisfeld I: Rationalisierung und
Humanisierung.
Kurseinheit 1, Fernuniversität Hagen

WILPERT, B., RAYLEY, J. (1983):

Nationale Mitbestimmungssysteme und ihre Wirkungen auf Partizipationsverhalten.

In: Z. f. Arbeits- u. Org. Psychol. (Psychol. u. Praxis) 1, 1983, S. 3-12

WISHART, D. (1978):

Clustan - User manual

3. Ed., Inter-University/Research Councils Series

WISWEDE, G. (1976):

Bedürfnisformung als sozialer Lernprozess.

In: Hauswirtschaft u. Wiss., 24, 1976, S. 223-227

WISWEDE, G. (1977):

Rollentheorie.

Kohlhammer, Stuttgart u.a.

WISWEDE, G. (1979):

Psychologische Aspekte der Produktion.

In: Kern, W. (Hg.): Handwörterbuch der Produktionswirtschaft. Poeschel, Stuttgart

WISWEDE, G. (1980):

Motivation und Arbeitsverhalten.

UTB Reinhardt, München/Basel

WISWEDE, G. (1980 b):

Theorien der Arbeitsmotivation.

In: WiSt 11, 1980, S. 525-529

WISWEDE, G., WIENDIECK, G. (1984):

Arbeitszufriedenheit - Trugbild oder Realität?

In: Schuler, H. (Hg.): Hohenheimer Gespräche zur Organisationspsychologie, Bd. 1, Hogrefe, Göttingen

WITTE, W. (1965):

Das Problem der Bezugssysteme.

In: Metzger, W. (Hg.), Handbuch der Psychologie, Bd. 1,1, S. 1003-1030, Hogrefe, Stuttgart

WITTGENSTEIN, L. (1963):

Schriften 1.

Frankfurt a.M.

WOOD, J., LAWLER, E.E. (1970):

Effects of piece rate overpayment on productivity.

In: J. of Appl. Psychol., 54, 1970

WOTTAWA, H. (1980):

Grundriß der Testtheorie.

Juventa, München

YANKELOVICH, D. et al. (1983):

Work on human values: An international report on jobs in the 1980s and 1990s.

Aspen Institut for Humanistic Studies, New York

YOLLES, S.F., CARONE, P.A., KRINSKY, L.W. (1975):

Absenteeism in industry.

Thomas, Springfield III

YUKL, G. (1971):

Toward a behavioral theory of leadership.

In: Organizat. Beh. a. Hum. Perform., 6, 1971, S. 414-440

YUKL, G.A., LATHAM, G.P. (1976):

Interrelationships among employees participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance.

In: Personnel Psychol., 31, 1978, S. 305-323

YUKL, G.A., WEXLEY, N. (1971):

Readings in organizational and industrial psychology.

New York

ZAPF, W. (1973):

Soziale Indikatoren

In: Albrecht, G. u.a. (Hg.): Festschrift für Rene König zum 65. Geburtstag. Opladen

ZAPF, W. (Hg.) (1974):

Soziale Indikatoren II.

Herder & Herder, Frankfurt a.M.

ZAPF, W. (Hg.) (1974):

Soziale Indikatoren - Ein Überblick.

In: Zapf, W. (Hg.): 1974, S. 3-16

ZEISEL, H. (1975):

Zur Geschichte der Soziographie.

In: Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F., Zeisel, H.: Die Arbeitslosen von Marienthal. Neuauflage bei Suhrkamp, Frankfurt a.M.

ZENSUS, ST. (1982):

Testanalytische Untersuchungen zur SAZ.

Unveröffentl. Diplomarbeit, Köln

ZENISEK, T.J., ROWNEY, J.I.A. (1980):

A note on job satisfaction measurement.

In: Can. J. of Beh. Sci., 12, 1980, No. 4, S. 393-396

ZINK, K.J. (1975):

Differenzierung der Theorie der Arbeitsmotivation von Herzberg zur Gestaltung sozio-technologischer Systeme.

Deutsch, Frankfurt/Zürich

ZINK, K.J. (1978):

Zur Begründung einer zielgruppenspezifischen Organisationsentwicklung.

In: Z. f. Arb.wiss., 32, 1978, No. 1, S. 42-48

ZINK, K.J. (1979):

Begründung einer zielgruppenspezifischen Organisationsentwicklung auf Basis von Untersuchungen von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation.

Darmstadt

